DIARIO DE SESIONES

DEL

PARLAMENTO DE NAVARRA

VIII Legislatura | Pamplona, 26 de septiembre de 2013 | NÚM. 20

COMISIÓN DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR

PRESIDENCIA DEL ILMO. SR. D. JERÓNIMO GÓMEZ ORTIGOSA

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 26 DE SEPTIEMBRE DE 2013

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior para informar sobre la situación de la partida 'Gastos de Personal' y de su proyección para todo el ejercicio 2013.

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior para informar sobre la evolución de la plantilla orgánica y, en particular, del volumen de plazas cubiertas no desempeñadas.

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior para informar sobre los planes de su Departamento en todo lo relativo al empleo público y sobre el futuro de los servicios públicos.

(Comienza la sesión a las 16 horas y 37 minutos.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior para informar sobre la situación de la partida 'Gastos de Personal' y de su proyección para todo el ejercicio 2013.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Buenas tardes, señorías. Vamos a dar inicio a esta Comisión de Presidencia, Justicia e Interior. En primer lugar, voy a dar la bienvenida al Consejero y a Goyo Eguílaz, Director de Función Pública. La primera comparecencia, solicitada por el Ayerdi, es para que el Consejero informe sobre la situación de la partida Gastos de Personal y de su proyección para todo el ejercicio 2013. Tiene la palabra el señor Ayerdi.*

SR. AYERDI OLAIZOLA: *Eskerrik asko, Presidente jauna, eta ongi etorriak, Morrás jauna eta zurekin etortzen direnak. La verdad es que yo creo que esta es una cuestión importante, no en vano, la partida de gastos de personal, arriba o abajo, representa en torno al 30 por ciento del presupuesto del Gobierno de Navarra. Venimos además de una situación en el año 2012 con unos gastos de personal de 1.072 millones, inferiores a los 1.155 del año anterior, fundamentalmente por la supresión de la paga extra. Es verdad que también había otros factores explicativos, pero en la medida en que este año 2013 ya no hay supresión de paga extra, hay dos pagas extras, estando además en un año de prórroga presupuestaria, estando además en un año con las complicaciones que todos conocemos, me pareció especialmente importante conocer, estando además como estamos ya terminando septiembre, cuál podía ser la foto actual de esta partida de gastos de personal y, sobre todo, lo más importante, la proyección que maneja el Gobierno de cara al final de año.*

Es conocido que esta partida tiene cinco o seis artículos económicos diferentes y también en la comparecencia se pedía un poco la visión en cada uno de ellos. Hay algunos mucho más importantes que otros, pero yo creo que también son importantes. Sin más, le doy la palabra al Consejero y luego ya haremos los comentarios correspondientes. Eskerrik asko.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Ayerdi. Tiene la palabra el señor Consejero.*

SR. CONSEJERO DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR (Sr. Morrás Iturmendi): *Muchas gracias, señor Presidente. Buenas tardes, señorías. Efectivamente, la partida de lo que se denomina capítulo I, es decir, gastos de personal, para que nos entendamos, en la Administración Pública, en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra viene a suponer en torno al 32, 30, 33 por ciento, según ejercicios, según valoraciones, de lo que es el gasto total. El capítulo I del presupuesto de gastos, dedicado a gastos de personal, en los últimos años ha tenido una ejecución de las siguientes cuantías. Voy a utilizar alguna transparencia para que no tengan que copiar apresuradamente los datos que les vamos a facilitar, incluso no habría problema en facilitarles estos datos posteriormente para que puedan sacar unas fotocopias.*

En el año 2008, es decir, son los cinco últimos ejercicios, 1.107 millones de euros; año 2009, 1.176 millones de euros; año 2010, 1.164; año 2011, 1.155 y año 2012, como usted bien lo ha expresado, 1.072 millones de euros que, en el caso de haber abonado la paga extraordinaria que fue suprimida por el Real Decreto Legislativo de 13 de julio de 2012, como ustedes conocen, habría sido un importe de 1.132 millones de euros. Para este año esa es la previsión de cierre con los datos finalizados en el mes de agosto, a 31 de agosto, es 1.096 millones de euros.

En esta cifra se prevé, evidentemente, el abono al personal de las dos pagas extraordinarias, ya que el Gobierno de Navarra ha anticipado la de julio a enero y la de diciembre a julio. Por lo tanto, son las pagas extraordinarias correspondientes a este año, haciendo uso de la posibilidad otorgada por la Ley Foral 27/2012 de 28 de diciembre.

Por otro lado, no se prevé la aprobación de ninguna medida de reducción retributiva con carácter básico por parte del Gobierno de la nación que, en definitiva, es también una de las causas por las cuales se han producido, evidentemente, las minoraciones retributivas de los últimos años. Esta cifra prevista para el año 2013, en relación con el año anterior, 2012, supone un incremento de los gastos de personal de casi 24 millones, lo cual es un 2,22 por ciento de incremento. No obstante, si realizamos la comparación con el año 2012 sin el efecto de la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de dicho año, la ejecución prevista para el año 2013 disminuye en 36 millones de euros, que es un 3,18 por ciento de disminución. Luego les pongo los datos.

Respecto a la distribución, el desglose por artículos económicos que usted nos solicitaba, paso a leérselo, pero también para que lo vean porcentualmente. Altos cargos, que es el código 10, serian 5.200.000 euros, un 0,47 del total del capítulo; personal eventual, 1.089.000 euros, un 0,10. Es decir, retribuciones del puesto son 689 millones de euros, un 62,88, que es la parte del león, por decirlo de alguna forma, de las retribuciones públicas. Las retribuciones personales son 119,7

millones de euros, el 10,92 por ciento, como pueden ver en el gráfico. Las cuotas, prestaciones y gastos sociales vienen a suponer el 20,75 por ciento, 226,4 millones de euros; las retribuciones variables del personal 51,2 millones de euros, que es el 4,67; y, por último, otras retribuciones del personal, que son 3,3 millones de euros.

En cuanto a la evolución, por dar un avance de cómo ha evolucionado el capítulo I en los últimos años, esta sería la evolución de la masa salarial, el conjunto de retribuciones del capítulo I en los últimos ejercicios, es decir, en los últimos nueve años, para que veamos año tras año. Si descontamos el efecto de la paga extraordinaria, es decir, lo que estaba presupuestado, esta sería la evolución de la masa salarial de la Administración Pública anual. Es decir, si los primeros años que tenemos contemplados estaba creciendo a un ritmo de más del 6 por ciento, creció a un ritmo del 13,7 por ciento en 2008 respecto al año anterior, un 6,3 en 2009 y en los tres últimos años habría decrecido, se habría aminorado en un 1 por ciento, un 0,7 por ciento, en el caso de haber abonado la paga extraordinaria que fue suspendida por el Gobierno de la nación, un 2,0. Para este año tenemos ahí un crecimiento del 2,2 por ciento.

Y estos son, a expensas de las preguntas que puedan efectuarnos, los datos fundamentales que entendemos que solicitaba su señoría.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Consejero. Para replicar o preguntar, tiene la palabra el señor Ayerdi.*

SR. AYERDI OLAIZOLA: *Señor Consejero, gracias por la información. Efectivamente, yo creo que se ha ceñido a lo que se pedía en la comparecencia y lo que le toca ahora, por lo menos a este proponente, es hacerle algunas preguntas sobre algunas de las cuestiones en lo que se refiere a los datos que usted nos ha facilitado.*

Efectivamente, de cara a hacer el comparativo entre un año y otro es importante tener en cuenta el efecto de la extra, arriba y abajo, eso está claro. Pero ya, si vamos por artículos económicos, como usted bien señalaba, la verdad es que la parte del león esta en las retribuciones del puesto. Usted nos ha dicho, me ha parecido entender, 689 millones frente a 657 del año pasado en esa materia. Estoy cogiendo los datos de las cuentas generales, 689 contra 657. La pregunta es obvia. En esta materia, lo que quería conocer, en la medida en que el efecto de la extra esta fundamentalmente en este artículo, y fueron 58 millones de euros, es qué otros aspectos han ido a la baja en la medida en que solo ha crecido 32. No sé si me explico, pasamos de 657 a 689, subimos 32 y pagamos dos extras cuando el año pasado solo pagamos una.

No sé si es mucho preguntar, pero me gustaría saber en qué otros aspectos, en este artículo en concreto, hay ahorros. Y lo digo porque en el cuadro que ustedes han adjuntado, en las Cuentas Generales del 2012 la verdad es que hacen un análisis bastante interesante por conceptos y sí que yo tendría interés en conocerlos.

Parece que en el año 2012, una de las razones fundamentales de que en este capítulo, además de la extra, hubiera disminuciones era también la reducción de la plantilla. No sé si en esta ocasión ha tenido impacto también la reducción de la plantilla en este capítulo de retribuciones del puesto. Me gustaría conocer, en la medida que fuera posible, cuánto. De hecho, el año pasado, como ustedes mismos indicaban en la información, de 657 millones, 490 correspondían al personal fijo, 62 a la plantilla orgánica, 69 a temporales y 35 a sustituciones. Son datos también del Gobierno de 2012. No sé si en la proyección de este año 2013, no sé si en esto que es el león, como usted señalaba, ese incremento, insisto, solo entre comillas, de 32 millones tiene sus contrapartidas porque ha habido ahorros en sustituciones, porque ha habido en temporales o ustedes están estimando. Esta es la pregunta que le haría en cuanto a este artículo económico.

En lo que se refiere a retribuciones personales, que sería el siguiente artículo económico, usted ha señalado, me ha parecido entender, 119 millones. El año pasado fueron 112 millones, es decir, aquí tenemos una subida de 7 millones. Yo tampoco tengo muchas preguntas por hacer, entre otras cosas porque tampoco ustedes desglosaron demasiado este capítulo. Es importante, la verdad, pasar de 112 a 120 millones tendrá alguna explicación. No sé si usted nos podrá aportar cual es la razón.

A partir de ahí, el resto de mis preguntas son sobre el siguiente artículo, cuotas, prestaciones y gastos sociales, que es, junto con las retribuciones, la parte del león también: 226 millones. Curiosamente, aquí baja respecto del año pasado, de 231 a 226, y me llama la atención. Estamos hablando fundamentalmente en este capítulo de dos conceptos: la cotización a la Seguridad Social como cuota patronal, como empresa, y estamos hablando también de las jubilaciones del personal no adscrito a la Seguridad Social. Fundamentalmente, esas son las dos grandes cuestiones que están dentro de esta partida. Entonces, me llama la atención, sobre todo cuando el año pasado hubo un efecto simplemente de actualización del 1 por ciento y de crecimiento vegetativo positivo, que subieron, esta proyección que ustedes hacen negativa de 5 millones y sí que me gustaría preguntarle cómo es posible que aquí el Gobierno baraje ese ahorro de 5 millones.

También tengo una curiosidad respecto a este capítulo que me llama mucho la atención. En la información que ustedes aportan en las cuentas generales, y esto seguro que tiene una explicación, quiero señalarle que el cuadro que aportan ustedes de reparto de los gastos de personal, artículos y departamentos, desde mi punto de vista, tiene una incoherencia grande que seguro que es un error puramente de criterio, pero se lo quiero preguntar.

Cuando ustedes apuntan por departamentos las dos grandes líneas: retribuciones del puesto y, por otra parte, cuotas, prestaciones y gastos sociales; por ejemplo, en Educación, retribuciones son 252 millones y cuotas y prestaciones 30, es decir, un poco más del 10 por ciento, mientras que en Administración núcleo, retribuciones son 70, cuotas y prestaciones son 101. Algo está pasando. En Salud son 264 y las cuotas son 81. La diferencia es tan disparatada que alguna explicación tiene que haber. Seguramente será un problema de asignación a los departamentos, pero para un modesto Parlamentario de la oposición que ve los datos y dice: Dios mío, pero ¿cómo puede ser que tengamos por departamentos esta distribución?, alguna explicación tiene que haber y también se la quería solicitar.

A partir de ahí, en el último capítulo, en el último artículo importante, que es el de retribuciones variables, usted ha señalado que el Gobierno baraja 51,2 millones, es prácticamente la cifra del año pasado, con lo cual tampoco tengo mayores razones para preguntarle más cuestiones.

En definitiva, quisiera agradecer la información. Estaría bien que nos enviasen las transparencias que usted nos ha mostrado e intentar clarificar estas grandes preguntas. He tratado de ir a los elementos gordos sin entrar en mayores detalles, pero me parece que es importante, insisto, habida cuenta de que estamos hablando del 30 por ciento del presupuesto. Nada más.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Ayerdi. Por parte de..., no va a intervenir. Por parte de Socialistas de Navarra, señora Arraiza, tampoco. Por parte de Bildu, señor Rubio, tiene la palabra.*

SR. RUBIO MARTÍNEZ: *Muchas gracias, señor Presidente. Intervendré brevemente, eso sí, brevemente, simplemente, para constatar y que así conste en acta, y para decirle al señor Consejero y a su Gobierno que los servicios públicos no son un gasto; son una inversión. Ustedes salen habitualmente sacando pecho, diciendo que están reduciendo la partida, y detrás de esos números, detrás de ese sacar pecho, no hay realmente una motivación económica; hay una motivación ideológica. Hay una motivación ideológica porque ustedes, con esas políticas de reducción de déficit, todas las fuerzas conservadoras y ultraliberales en Europa, en el Estado español y en su caso, UPN, haciendo, además, dejación de las herramientas que nuestro régimen foral nos concede, todas esas políticas están fraccionando esta sociedad, están creando una fractura social que va a tener difícil solución en el futuro. No hay más que ver los datos que salen todos los días en la prensa. Por eso, repito, y yo creo que es de lo que tendrían que tomar nota, los servicios públicos no son un gasto; son una inversión. Muchas gracias.*

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Rubio. Por parte de Aralar-Nafarroa Bai, señor Zabaleta.*

SR. ZABALETA ZABALETA: *Dos o tres cuestiones de matiz. En primer lugar, en cuanto a la variación de los gastos en este capítulo, que verlo en un recuadro siempre es interesante, si no he tomado mal nota, en el 2012 hay un descenso del 3 por ciento y en 2013 un ascenso del 2,6 debido, sin duda, a la diferencia en el tratamiento de las pagas extraordinarias en las que usted...* (MURMULLOS) *2,2, perdón. 2 hacia abajo y 2,2 hacia arriba, bien: 4,2 en total de diferencia. Esta diferencia se debe, en las cuantías a las que ya se ha hecho referencia también, en parte al diferente tratamiento de las...* (MURMULLOS) *Contando 7,2... ¿A qué más se debe? La pregunta es, esa diferencia, además de a la paga, a qué más se debe.*

En segundo término, en el apartado de gastos sociales, también es una cuestión de una mera y pequeña reflexión, el 20,65. Claro, la cuota a cargo de la empresa es normalmente 31,5, 33 por ciento aproximadamente. Aquí está el Montepío y están los trabajadores de Seguridad Social. ¿Cuál es la distribución en esos gastos sociales, en esos dos apartados, si es que más o menos está al día para saber, simplemente, la evolución que está teniendo que, desde luego, es una evolución incluso acelerada en el descenso del Montepío y en el aumento de la Seguridad Social en términos proporcionales? Y también están los pagos que se efectúan a los jubilados de Montepío que también supongo que tienen su reflejo aquí, no los jubilados de la Seguridad Social. Con respecto a estos temas, si cabe alguna precisión me gustaría que la hiciera, pero si no cabe tampoco pasa nada.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Zabaleta. Por parte de Izquierda-Ezkerra, señor Mauleón.*

SR. MAULEÓN ECHEVERRÍA: *Arratsalde on. Buenas tardes a todos y a todas. Por mi parte, haré también alguna valoración y alguna pregunta. En este capítulo, porque luego hablaremos de la evolución de los empleados públicos, que me*

parece también un dato significativo, entiendo que en el tercer punto hablaremos largo y tendido, de los datos que ha presentado, me gustaría destacar algunas cuestiones y preguntar otras.

Si tenemos en cuenta el dato de 2012, con el dato más alto de toda la escala, que es en el año 2009, son 103 millones de euros menos de gasto en personal, 103 millones de euros que, conviene recordar, son más de 16.000 millones de las antiguas pesetas. Quiero decir que el recorte, desde luego, es muy, muy importante.

Hay que destacar también, y a mí me gustaría que nos explicara, el porcentaje de salario que han visto mermado todos los trabajadores públicos. Que yo sepa, llevamos ya dos congelaciones salariales, una reducción del 5 por ciento de la época Zapatero más en torno al 7 por ciento, 7 coma algo, que supone la extra de reducción salarial. Con lo cual se ha publicado en la prensa local, de media 3.800 euros menos de salario de los empleados públicos. ¿Cuánto de menos están cobrando hoy los diferentes trabajadores públicos? Y estaría bien que eso lo cotejáramos con la media de Navarra, es decir, ¿hemos reducido los salarios en el sector público más que la media de todos los trabajadores y trabajadoras de Navarra? Yo creo que es una pregunta importante para saber hasta dónde vamos a seguir ahondando en el sacrificio de los empleados públicos. Pocos sectores conozco, quizá podríamos poner el ejemplo de Volkswagen como empresa más paradigmática de Navarra, que, desde luego, no hayan sufrido esta evolución de los salarios. Insisto, estaría muy bien que nos aportaran la evolución media de los salarios en Navarra. Que yo sepa, la reducción media española ha estado en torno al 6 u 8 por ciento de reducción de los salarios. No sé la navarra, no se han publicado esos datos.

Con esto, ¿qué quiero decir? Que, desde, nosotros nos hemos mostrado radicalmente en contra de estas reducciones, de estos recortes tan brutales en los salarios de los trabajadores y trabajadoras públicos. Unos recortes salariales que hay que unir al recorte en el volumen de las personas que trabajan en el sector público. Insisto, luego hablaremos más de ese asunto.

También en el siguiente epígrafe, me gustaría que nos aclarara que en cosa de meses se han publicado dos datos bastante diferentes. En unos datos que respondió a nuestro grupo parlamentario nos hablaba de 1.585 empleados públicos menos que en el año 2011 y, sin embargo, recientemente se ha publicado en otro medio que la reducción es de poco más de 700 empleados públicos. Yo creo que es importante también conocer eso porque, desde luego, nosotros tenemos la impresión de que el mayor ERE de toda Navarra lo han realizado ustedes desde que están en el Gobierno, porque 1.585 en datos de abril de 2003 es una cifra francamente significativa de destrucción de empleo. Muchas gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, Señor Mauleón. Para contestar, tiene la palabra el señor Morrás.*

SR. CONSEJERO DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR (Sr. Morrás Iturmendi): *Muchas gracias, señor Presidente. Procuraré contestar no sé si a la mayor parte o a buena parte de las cuestiones que aquí se han planteado, porque lo cierto es que algunas de las peticiones que sus señorías han hecho yo creo que no es el formato adecuado. Y digo que no es el formato adecuado por cuanto se han solicitado –luego entraré en algunas de ellas? cuestiones que, en primer lugar, no son competencia de este departamento, no son competencia de este Consejero más allá de las opiniones que yo les vaya a dar y datos que por mi experiencia profesional previa pueda darles como son salarios del sector privado. Es decir, la titularidad, la competencia del departamento es función pública y, por tanto, es difícil aparecer en una comparecencia destinada a hablar del gasto de la Administración con la media salarial de la Administración, pero no se preocupe porque, gracias a Dios, los Consejeros de UPN somos gente preparada y le voy a decir unas cuantas cosas al respecto. Pero, desde luego, si quiere información precisa, comparativa, el Departamento de Economía y Hacienda es el titular de este planteamiento y el que le dará con rigor todos los datos. Y lo mismo respecto a algunas comparaciones.*

Vayamos por partes. Señor Ayerdi, cambio en las retribuciones del puesto. Se nos ha manifestado que ha crecido solo 32 millones de euros aproximadamente, vamos a hablar siempre aproximadamente, pese a la aportación, por decirlo de alguna forma, de la paga extraordinaria. Fundamentalmente, el ahorro es por reducción de plantilla, más allá de que es evidente que hay medidas de ahorro que se tomaron a lo largo del año 2012, que tienen su efecto en el año 2013, porque se ven. Es decir, la principal batería de medidas de ahorro se adoptó a finales del mes de junio, hacia el 20 de junio del año 2012 y, consecuentemente, tiene un impacto comparativo en la mitad del 2012 pero en todo el 2013, con lo cual continúa su efecto reductor por lo menos en un 50 por ciento con respecto del año anterior, en el 2013.

En cuanto a las retribuciones personales, pasan de 112 millones a 119 millones. Aquí hay un aspecto importante, que es el grado y la antigüedad. Es decir, las retribuciones personales, y es un tema que se suele obviar y, casualmente, en algunos de los casos, por algunos de los portavoces que han hecho uso de la palabra, es decir, cuando yo oigo en muchas ocasiones que se ha perdido un 20 por

ciento, y lo he oído, y se lo he oído al señor Mauleón en varias ocasiones, las retribuciones de los funcionarios públicos... Automáticamente existe un deslizamiento, en el caso de los funcionarios por quinquenios, en el caso de otros empleados por trienios, existe también un deslizamiento cada seis años y siete meses, que es lo que se llama el grado, es decir, que supone un 9 por ciento de determinadas retribuciones, no del conjunto de la masa salarial de cada empleado público, pero también tenemos en el Servicio Navarro de Salud la carrera profesional. Y automáticamente, incluso en un escenario de extrema congelación, si no se tomase ninguna medida adicional respecto de grado, antigüedad y carrera profesional, la masa salarial de la Administración Pública de Navarra crece. Es decir, los gastos de personal crecen simplemente por el efecto y crecen de una manera que, en términos porcentuales, es la que es, pero que en términos absolutos, cuando hablamos, al final, de una nómina de más de 1.000 millones, de 1.100 millones de pesetas aproximadamente, estamos hablando de unas cantidades importantes. Estamos hablando de que, a igualdad de plantilla con subida 0, también crece la retribución individual de los funcionarios o de los empleados públicos.

En cuanto a cuotas y prestaciones, mire, es bastante complejo de explicar porque le voy a plantear, en primer lugar, que lo que han sido cotizaciones sociales en 2013 se vieron afectadas por un recálculo de la extra. Cuando se hace la cotización de Seguridad Social, hubo que proceder a un recálculo en el mes de enero y se produjo una reducción. ¿Por qué? Porque las cotizaciones sociales se abonan en el mes siguiente al mes de ejercicio, y hubo que recalcular las pagadas ya, porque la extra se va cotizando de junio a diciembre pero hay que hacer la presentación de datos, por decirlo de alguna forma, siempre en el mes siguiente.

En ese sentido, también hay una minoración, efectivamente, por efecto de una reducción de número de empleados, pero hay un factor, que ustedes no tienen por qué conocer, que es una renegociación de las fórmulas de pago con el Estado, es decir, con la Tesorería General de la Seguridad Social. Hasta este año teníamos un convenio con el Estado, como las otras dieciséis comunidades autónomas, por el cual la cuantía era relativamente fija, es decir, pagábamos una cuantía fija todos los meses, basado e indexado en una serie de factores de un año para otro. Pero este año llegamos a la conclusión de que en un escenario de reducción de gastos de personal, en un escenario como el que nos encontramos actualmente y que, en los últimos ejercicios, además, por diversos efectos un poquito complejos, bases de cotización topadas y planteamientos de esta naturaleza, no será desfavorable. Es decir, nos encontrábamos con que en febrero, marzo del año siguiente nos tenían que devolver dinero. Y nos devolvían dinero en unas cantidades importantes, en varios millones de euros, estamos hablando de 3 o 4 millones de euros. ¿Qué sucede? Nos pusimos en contacto, como ya hizo el anterior Consejero de Presidencia el año anterior, don Roberto Jiménez, con la Seguridad Social, para decir que no nos parecía acorde y justa la fórmula de cálculo que existía. ¿Por qué? Porque, en definitiva, el Gobierno de Navarra estaba actuando de financiador de la Seguridad Social.

Con la perspectiva económica, con las perspectivas de calculo que existían para el año 2013, entendíamos que la situación se seguía agravando, algo que durante dos años había sido, en ese sentido, desfavorable para los intereses y hasta la para la Tesorería, si me apura, de la Hacienda Pública de la Comunidad Foral. No recibimos, lamentablemente, una posición satisfactoria de la Tesorería, de adecuar, porque nos suponía un incremento cuando nuestra masa salarial no se está incrementando sino que se ha reducido o, en algunos aspectos, se ha incrementado, pero un poquito, es decir, el incremento que se nos proponía era desproporcionado. Si ya partíamos con un déficit, es decir, con una situación en la que abonábamos más de lo que nos correspondía aunque sea para recuperar, no estuvimos de acuerdo, rompimos el Convenio en este caso con la Tesorería y estamos cotizando, como cualquier empresa de este país, mes a mes, por las retribuciones que los empleados de la Administración Pública sujetos al régimen general de la Seguridad Social tienen y realizan cada mes.

¿Qué suponía? Suponía un reto logístico y organizativo porque nosotros calculamos del orden de veintitrés mil nóminas, en estos momentos veintidós mil nóminas, y puede haber errores y planteamientos porque es realmente complejo y teníamos el miedo de que se dijera: oiga, usted va a solicitar luego un certificado de estar al corriente de pagos, que también la Administración Pública lo solicita, por ejemplo, para acceso a fondos europeos, es decir, puede tener cualquier desfase. Afortunadamente, y con el compromiso y la profesionalidad de la gente de Función Pública, de los diversos centros contables, no ha habido ningún problema y se va a producir un ahorro del orden de tres millones y medio de euros para la Administración Pública en este ejercicio, y es un dinero que no estamos anticipando. Lamentablemente, la Tesorería no se avino a llegar a un acuerdo que podría haber sido más beneficioso, entendemos, para ellos. Este es el planteamiento.

Realmente, no es que simplemente por la reducción de masa salarial nosotros saliésemos beneficiados; es que creemos que las reglas que se estaban imputando ya tenían un décalage *negativo*

para Navarra y cada año iban a más, y ciertamente nos parecía, no ya solo para este año sino para el conjunto de los próximos años, que eran lesivas. Se nos planteó lo del café para todos: lo hacemos para todas las comunidades autónomas. Miren ustedes si sí defendemos el autogobierno en las cuentas de Navarra, pero donde hay capacidad, donde se puede decir: hasta aquí hemos llegado. Es capacidad nuestra y lo absorbemos.

A partir de ahí, la incoherencia del cuadro. Tenemos varios factores que no es que sea incoherencia sino que voy a intentar explicarlo.

Primero, las pensiones están cargadas en el Departamento de Presidencia, Justicia e Interior. Es decir, todo lo que son las pensiones de los funcionarios y la contribución a los déficits de los montepíos municipales. Por tanto, las pensiones van contra un departamento concreto y no van… Así como conocen ustedes que en el caso de Hacienda también se les cargan en ocasiones o tienen imputadas determinadas partidas de gastos que afectan a todo el Gobierno, porque sería imposible individualizarlas y particularizarlas, y desde un punto de vista contable e individual sería una locura y un absurdo, por decirlo de alguna forma, que imputásemos 3 millones a Educación –estamos hablando de montepíos–, 2 millones a Administraciones Públicas, 1.500.000..., y que cada año fuera variando la distribución aparte del propio cálculo, eso en los Presupuestos Generales de Navarra, de los que disponen ustedes, está siempre en el Departamento Presidencial.

Pero es que, además, el personal adscrito, el trabajador público de la Administración de la Comunidad Foral tiene diferentes regímenes contributivos y, por tanto, en unos casos, si hay Seguridad Social, eso es lo que hace, por ejemplo, en el caso de Educación, que hay mucho personal de Muface, que hay mucho personal de Montepíos, que no guarde la correlación que guarda.

Si desean ustedes una información más pormenorizada y más detalla, como les decía, son otros los formatos en los que tendríamos que dársela porque la complejidad de lo que pueden ustedes preguntar al respecto, sin ánimo de ocultar información, hace que aquí no dispongamos de ese dato particularizado.

Pero, como le digo, fundamentalmente nos encontramos con esos dos efectos, es decir, las pensiones están en el Departamento de Presidencia y lo que es la cotización, como bien expresaba el señor Zabaleta, que puede rondar entre el 30 o 31 por ciento, pero lo que es el régimen general de la Seguridad Social no es así y no existen esas cuotas y no existen esos porcentajes en lo que es Muface y lo que son montepíos. Por tanto, en ese sentido, tiene diferencia.

Al portavoz de Bildu le tengo que decir que yo todavía no he oído a nadie que no diga que lo suyo no es una inversión. Y sobre todo si comparecen en el Parlamento. La investigación, el turismo, la cultura, la educación, la inversión..., es decir, ¿ha encontrado alguien de verdad que le diga que lo suyo no es gasto? Porque, en este país, lo único que no va a ser inversión es la inversión, a este paso. Pero, como todo en la vida, uno invierte lo que puede en cualquier tipo de organizaciones.

Lo de la motivación ideológica yo lo esperaba en el tercer punto pero creo, sinceramente, que ustedes que gobiernan en Ayuntamientos en que han rebajado los costes de personal y están rebajando el número de empleados. Donde les da, les da a ustedes para abonar salarios y para tener un número de empleados públicos equis y a nosotros exactamente igual. Y nos encontramos, como les he dicho, que, incluso sin hacer nada, año a año crece la partida de personal. Como todos conocemos que no se puede gastar más de lo que se ingresa más la autorización de déficit y deuda dentro de los límites que establecen la Unión Europea y el Gobierno de la nación y el Parlamento de la nación, todo lo que suba en funcionarios hay que quitarlo de programas de actuación, no hay ningún problema. Pero entonces, si es una motivación ideológica, usted tendría, desde luego, muchísima más legitimidad para establecer esta crítica si hubiera estado aquí los anteriores años, en este Parlamento, diciendo: olé los de UPN!, que son los que han subido el número de empleados y son los que han subido el personal del Gobierno de Navarra. Yo no le he oído a usted ni a nadie de su partido decir que entre el 2006 y el 2010 nuestra ideología era otra, que éramos fantásticos. Porque si ahora somos malos y tenemos ideológicamente prejuicios para destruir la Administración, el anverso y la coherencia personales tendrían que haberle llevado a ustedes a reconocer…, y eso no se ha producido así, pero ¿por qué? Esto está sucediendo en todas las organizaciones, en todos los partidos que estamos aquí presentes se ha llegado a reducir personal cuando las subvenciones, cuando los gastos superan a los ingresos. Pero lo tiene usted en las cooperativas, y en algunas modélicas. Lo tiene usted en los sindicatos: esta semana hemos visto que UGT Madrid ha presentado un ERE. Es que es normal. Lo hizo Comisiones Obreras en Galicia, y lo ha hecho en otros lugares. Pero ¿cómo no lo van a hacer? Lo hacemos las familias, en definitiva, si se reducen nuestros ingresos. Lo hace cualquier tipo de organización. Menos ideología y más gestión, que es lo que ustedes hacen también en cualquier sitio de los que hacen. ¿O conocemos alguna organización que en estos tiempos de crisis esté, si pierde dinero, si ingresa menos de lo que recibe, incrementando sus efectivos? Creo que absolutamente no. Pero,

bueno, tendremos oportunidad de hablar en el tercer punto, por cierto, no largo y tendido, largo y tendido hablará usted porque yo creo que la pregunta no es para largo y tendido.

A partir de aquí, les comento. En cuanto al tanto por ciento salarial de los empleados públicos, lo suele repetir usted muchas veces en el Pleno eso del 20 por ciento. El 20 por ciento no es real desde el principio de la crisis porque el 7,4 por ciento, que puede suponer una extraordinaria aproximadamente, que no es un 7,4 por ciento porque no todas las retribuciones están incluidas en la extraordinaria, lo perdimos. Y digo que lo perdimos quienes estábamos en el Gobierno de Navarra por lo menos temporalmente, según decía el Gobierno de la nación, que establecía las fórmulas para su recuperación, un año, al año siguiente se ha puesto. Ojo, no como en Andalucía, donde gobiernan ustedes, que año tras año quitan la extra. Porque este año los funcionarios y empleados públicos andaluces, en Andalucía... Sí, sí, ¿no son ustedes de Izquierda Unida? Depende de lo que les convenga. La coalición de la que usted está ejerciendo de portavoz en estos momentos en esta Comisión, el año pasado, en 2012, quitó la extraordinaria antes que el Gobierno Rajoy y este año ha vuelto a quitarla. Nada de adelantos y no adelantos ni nada por el estilo. Pero también en Cataluña, donde está Convergència i Unió apoyado por Esquerra Republicana de Cataluña, partido o coalición con la que muchos tienen muchas afinidades y para otras cuestiones identitarias tienen mucha afinidad. Pero es que en esas dos comunidades, en las que no está UPN y no está el Partido Popular, el empleado público ha perdido la extra un año tras otro, y el año que viene veremos lo que les sucede. ¿Por qué? Porque, al final, no es lo mismo predicar que dar trigo; no es lo mismo tener la gestión de las cuentas públicas y tener que cuadrarlas. Como les digo, sindicatos, cooperativas, empresas, en todo momento están perdiendo.

Me ha puesto el ejemplo de Volkswagen. Tiene trampa. Claro que es la empresa más señera, pero es que es una de las empresas que mejor va en Navarra, que no ha sufrido la crisis ahora, entre otras cosas, porque la sufrió hace unos años, la plantilla tomó unas medidas de una forma importante en cuanto a flexibilidad, en cuanto a una serie de medidas de jornada, en cuanto a una serie de cuestiones y afrontaron, a la manera que han hecho también los alemanes, la realidad actual de otra manera. Más vale, y es fundamental que no tengan que pasar por ello.

Pero, desde luego, también podríamos poner muchos ejemplos de empresas cerradas, trabajadores que no están percibiendo su salario… ¿Que aquí se ha abonado el salario puntual y eficazmente, como no podría ser de otra forma? Pues no sé si podía ser de otra forma, está siendo de otra forma en muchas Administraciones, en muchas empresas públicas, en muchos lugares, y tenemos empresas en las que la reducción salarial pactada con los trabajadores está a la orden del día. Tienen ustedes el periódico, ahí tenemos a Faurecia con ese problema. Muchísimos ha habido. Pero si quiere la comparación realmente, podemos encontrarla más en el Departamento de Economía y Hacienda.

Yo diría, en ese sentido, que, evidentemente, ha habido una congelación salarial esos dos años, pero lo que ha pasado a estructural es el menos 5 por ciento. Pero también, a fuer de ser sinceros, se produce ese incremento por grado, es decir, del 9 por ciento cada seis años y siete meses y de la antigüedad, que es el 2 por ciento de lo que es el nivel E. Habría que establecer trabajador por trabajador o grupo por grupo, pero en el conjunto de los años de la crisis no estamos hablando de más del 10 por ciento, es decir, no estamos hablando de más del 12 por ciento. Seguro que no estamos hablando de eso. Puede que estemos hablando, depende de cómo y cuándo, de cuantías menores. Desde luego, no el 20 por ciento que le suelo escuchar a usted, pero podríamos, si lo solicita en formato escrito, hacer cálculos al respecto. No es el motivo de la pregunta que se nos ha efectuado aquí, con lo cual es realmente difícil.

Datos diferentes de empleados públicos. Lo veremos en la siguiente intervención, pero es que dependiendo de lo que se pregunte se contesta una cosa u otra sin ningún tipo de malicia. En la siguiente intervención se nos va a preguntar por plantilla. Plantilla no son personas. Plantilla son, en lenguaje coloquial no técnico, puestos de trabajo teóricos, que pueden estar cubiertos, pueden no estar cubiertos, pueden estar desempeñados, pueden no estar desempeñados.

Para comparar también tenemos que establecer lo que son medias anuales con medias anuales. Es decir, en un momento puntual y determinado del año, si facilitamos los datos, por ejemplo, en mayo, tenemos que incluir los trabajadores de la campaña de la renta. Entonces, ese elemento no es comparable con otro momento del año. Lo mismo sucede en octubre que, por ejemplo, los profesores que se hayan jubilado, se jubilan todos el 31 de agosto, es decir, el 1 de septiembre no están en plantilla porque se les permite acabar el curso. Es decir, para poder comparar, las solicitudes de información tienen que ser en términos homogéneos y seguro que les va a cuadrar a ustedes al respecto.

Luego pasaré a explicarles la plantilla y vamos a ver que estamos hablando de cosas diferentes al número de empleados públicos. Por ejemplo, aquí tienen un número medio de empleados públicos a

final de año. Esto es la media anual a final de año comparada de todos los ejercicios. Al respecto, tenemos que decir que nos encontramos en un momento como este haciendo un ejercicio de realismo presupuestario, de realismo de función pública, es decir, estamos en términos del año 2006-2007. Es decir, lo que pudimos crecer antes de la crisis lo estamos decreciendo a término de justo antes de la crisis. ¿Por qué? Porque los ingresos de la Administración Pública de Navarra, de la Hacienda Foral, son del orden de un 25 por ciento menos. Si es que en cualquier empresa habría un 25 por ciento menos de plantilla, probablemente, y si no un 25 por ciento, un 15, un 10 o un 12 por ciento. Aquí no se ha producido. Aquí se ha producido un decremento que todavía está superior a antes de la crisis y, por tanto, no nos encontramos en una situación realmente de un decremento notable.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Consejero. Haremos un receso de dos minutos.*

(Se suspende la sesión a las 17 horas y 18 minutos.)

(Se reanuda la sesión a las 17 horas y 20 minutos.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior para informar sobre la evolución de la plantilla orgánica y, en particular, del volumen de plazas cubiertas no desempeñadas.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señorías. Vamos a reiniciar la sesión con el segundo punto del día, para informar sobre la evolución de la plantilla orgánica y, en particular, del volumen de plazas cubiertas no desempeñadas. Para ello, tiene la palabra el señor Ayerdi.*

SR. AYERDI OLAIZOLA: *Eskerrik asko berriro, Presidente jauna. Ya ha empezado a asomar este debate en el punto anterior, y yo creo que es importante que tratemos de introducir cierto rigor porque es verdad que cuando hablamos de los empleados públicos, de la plantilla y demás yo les confieso que yo mismo a veces tengo dudas para saber muy bien de qué estamos hablando en muchas ocasiones. Y si las tenemos aquí en el Parlamento, que tenemos cierto contacto con ellas, el ciudadano medio no quiero ni pensarlo. Desde esa perspectiva, yo creo que es importante también para los Parlamentarios de la oposición poder disponer, como se ha señalado, de información clara, homogénea, que sepamos de qué estamos hablando cuando tenemos unos números delante y que podamos hacer análisis con rigor.*

Luego ya vendrá la valoración política, a uno le parecerá bien, a otro excelente, a otro peor y a otro mucho mejor, pero por lo menos vamos a ver si partimos de datos razonablemente homogéneos, más cuando, efectivamente, además, se publican cuestiones que generan una cierta alarma en el sentido de los empleados públicos.

La verdad es que, además de eso, la razón de la comparecencia viene también promovida porque cuando uno estudia los datos que vienen en las cuentas generales, donde aparecían unos datos de plantilla orgánica, y empieza a ver categorías y empieza a ver vacantes y cubiertas... Bueno, hasta ahí uno cree que lo entiende, pero cuando además de cubiertas ve cubiertas desempeñadas y no desempeñadas, empieza a quedarse perplejo. Y además de eso, cuando empieza a darse cuenta de que esto nada tiene que ver con los empleados públicos, que es otra cosa o con los funcionarios, por un lado, con los contratados laborales, por otro, o con el personal fijo y el temporal, por otro, empieza a decir: Dios mío, en qué lío estamos.

Y además de eso en particular, cuando uno ve la clasificación que aportaba el Gobierno en relación con los puestos cubiertos y no desempeñados y ve cosas tales como que son dos mil y pico personas, y ve que había seiscientas y pico personas dedicadas en teoría a servicios del Parlamento y la Cámara de Comptos, ya me generó tal sorpresa mayúscula que dije: todo esto es tan importante que si yo no lo entiendo no lo va a entender nadie, entonces vamos a pedir una comparecencia. Ese es el motivo. Luego ya he visto que en el impasse *había un error, como no podía ser de otra manera, en aquellos datos. Ustedes han enviado una corrección pero, en cualquier caso, está bien que lo expliquen.*

Por lo menos, por mi parte, insisto, esta es más una comparecencia de un primer paso, de incorporar rigor, de aclarar datos, de ver si somos capaces de que el Gobierno nos dé datos claros y, a partir de ahí, ya haremos una valoración más seria. Yo creo que sobre todo es fundamental clarificar estos conceptos, usted antes lo decía: qué es plantilla, qué es cubierta, qué es vacante, qué es desempeñada o no desempeñada. Y luego, sobre todo, en las no desempeñadas, me interesa entender bien esas dos mil y pico plazas. ¿Qué es esto de las plazas cubiertas y no desempañadas? ¿En qué cuestiones se están prestando? ¿Qué implicaciones salariales tienen? Ya me han dado una respuesta, pero también tengo alguna duda. En fin, quería clarificar un poco esos conceptos y ya habrá tiempo para las valoraciones políticas.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Ayerdi. Señor Consejero, tiene la palabra.*

SR. CONSEJERO DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR (Sr. Morrás Iturmendi): *Vamos a coincidir en el objetivo, vamos a intentar hacer pedagogía y, realmente, si aquí y ahora no es posible contestarle a alguna cuestión se la facilitamos en privado, por decirlo de alguna forma, entiéndase, privado-público, es decir, se la facilitaremos sin necesidad incluso de solicitud formal de información porque la verdad es que es complejo.*

En primer lugar, voy a hacer una precisión, sobre todo para clarificar. Plazas en plantilla –y veo a la prensa al fondo, esto no son definiciones técnicas jurídicas, para que entendamos de qué estamos hablando hoy aquí– no es igual a personas trabajando en la Administración Pública. Es decir, en esta comparecencia no vamos a hablar de personas en el sentido de cuántos trabajadores o cuántos empleados, sean o no, vamos a hablar de lo que son unas construcciones teóricas, que, evidentemente, tienen una utilidad, pero que estamos hablando de construcción técnica-jurídica, no de personas. No hablamos de empleado públicos. Y aquí aporto no una definición técnica sino una cuestión coloquial, decía, es decir, una especie de unidades teóricas de puestos de trabajo que pueden ser definidas en la plantilla orgánica, para que lo tengamos claro.

Los datos que se detallan en la solicitud de comparecencia sobre la plantilla orgánica de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, como bien ha dicho usted, han sido extraídos de la información contenida en las Cuentas Generales de Navarra del año 2012. Se corresponden con la situación existente a 31 de diciembre de dicho año pero, además, y usted ya lo ha avanzado, si bien es correcta la información en cuanto al número total de plazas básicas cubiertas y no desempeñadas, 2.277, y el reparto entre Administración núcleo, el Departamento de Educación y el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, no es correcta en cuanto al desglose, y ha sido corregido. Es decir, ¿cuál es la materia? Pues ha habido un error de transcripción de los datos que se aportaron de una unidad a otra o de la otra a lo que es el lugar de publicación y, como bien apunta usted, había 680 o más de 600, teóricamente, plazas en esa situación.

En alguna Administración Pública fuera de España, porque aquí pensamos que la corruptela y la corrupción son solamente de España, se describió después de muchos años que estaban dados de alta cientos de trabajadores en un importante Ayuntamiento europeo. Eso acabó en los tribunales muchos años después. En todas partes cuecen habas. Aquí, evidentemente, no tiene por qué suceder porque no es así.

¿Cuál es el desglose correcto de las plazas por los conceptos? Comisión de servicios, 664; reserva por jefatura son 642; formación promoción temporal, 351; excedencia especial, 183; servicios especiales, 113. Y de la acción sindical, que también entra en este concepto, 102; excedencias voluntarias con reserva, 52; adscripción provisional con reingreso, 31; y otros supuestos, 139. En total 2.277.

La existencia de este elevado número de plazas –no sé si elevado o no elevado, pero puede parecerlo–, cubiertas pero no desempeñadas por su titular, obedece a la aplicación de la normativa vigente para el personal de la Administración foral, de la que se desprenden diversas situaciones en las que el personal no ocupa efectivamente su plaza, es decir, la plaza de la que es titular, la que ha ganado por concurso-oposición en la plantilla orgánica pero tiene derecho a su reserva. Y pueden agruparse fundamentalmente en dos apartados: situaciones en las que el personal desempeña de forma temporal otra plaza distinta a la suya dentro de la Administración, entre las que están las siguientes: jefaturas o direcciones de unidades orgánicas, es decir, un funcionario que tiene su plaza, vamos a suponer, de TAP, Técnico de Administraciones Públicas rama jurídica, pero pasa a ser, que también lo ha ganado en un concurso, Jefe de la Sección de Expropiaciones, por decir algo, entonces sigue teniendo reserva de la plaza de la que venía o puede tener esa situación; comisión de servicios dentro de la misma Administración o formación-promoción temporal y designaciones interinas.

También nos encontramos, que es otro apartado, situaciones en las que el personal deja de prestar servicios, es decir, nos encontramos en servicios especiales. Algunos de ustedes se encuentran precisamente en esta situación administrativa, que son los Parlamentarios, miembros del Gobierno, cargos políticos, sociedades públicas, es decir, empleados de la Administración que puedan estar en sociedades públicas.

También agrupamos entre este tipo de situaciones las excedencias especiales, tanto por cuidado de hijos como por cuidado de familiares, la excedencia voluntaria por interés particular, los dieciocho primeros meses de dichas excedencias y, como decía también antes, las liberaciones sindicales.

En cuanto a costes, la reserva de plazas en sí no genera coste alguno para la Administración porque no la está desempeñando. Los titulares no perciben retribución alguna con cargo a la misma, tanto en los casos de desempeño temporal de otra plaza distinta a la suya, en la que perciben realmente las retribuciones fijadas para la que efectivamente desempeñan, como en los casos que dejan de prestar servicios. De todas estas situaciones, únicamente los liberados sindicales y las adscripciones provisionales por reingreso, continúan per-

cibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo. En esos casos, sí, es decir, alguien que no está desempeñando, y desempeñar es realizar el trabajo del día a día, en general, salvo estas excepciones, no percibe ningún tipo de retribución, con lo cual esas plazas cubiertas no desempeñadas, esa reserva, no tienen ningún tipo de coste.

Del total de plazas reservadas en la Administración foral, en una parte importante de ellas se precisa la contratación de un empleado para el desempeño de las funciones atribuidas a la misma; lo que popularmente se viene a conocer como interinos. Pero, en otros casos, no se precisa sustitución, se considera que no es necesario porque, a pesar de tener jefatura, puede estar realizando buena parte del trabajo, por ejemplo, un jefe de negociado que, conceptual y materialmente está asignado a la expropiación o un médico que es de esa especialidad, es decir, por ser médico no va a dejar de pasar consulta o de operar. Son ejemplos para que tengamos una compresión amplia de la materia. Y en otros casos no es posible llevarlos a cabo, es decir, en otros casos es imposible legalmente establecer una sustitución como, por ejemplo, es el caso de la Policía Foral, no puedes tener policías interinos. Si alguien como policía acaba siendo delegado sindical liberado, por decirlo claramente, o pasa en comisión de servicios al Departamento de Interior a llevar otra área, la plaza no estará vacante, estará cubierta, no desempeñada, pero no habrá una sustitución, no podrá haber nadie de fuera que, con ese número de plaza que al final es lo que identifica la plaza, pueda estar desempeñando el trabajo.

De la información existente a 31 de diciembre de 2012, las plazas reservadas ascendían a 2.277, de las cuales 1.244 tenían a su cargo ese contrato de sustitución con un coste total de retribuciones de 33.434.915 euros. Con los datos de 16 de septiembre de 2013, es decir, la semana pasada, las plazas reservadas eran 2.184. Estamos hablando de aproximadamente 100 plazas menos, de las cuales 1.162 tienen a su cargo un contrato de sustitución con un coste total de retribuciones de 31.125.672 euros. No obstante, hay que insistir en que no se trata de un coste añadido sino el mismo que generaría su titular si la estuviera desempeñando de forma efectiva.

La evolución de los últimos años del número de plazas reservadas en la plantilla es esta, para que tengamos una idea razonable de si esto es un fenómeno que ha ido a más, ha ido a menos o se encuentra parejo.

Estamos en el entorno de 2.100 pero lo vamos a ver –podía haber sacado antes esta transparencia– en el porcentaje de la plantilla orgánica, del número de plazas teóricas que tiene la Administración, pueden ver ustedes que no varía sustancialmente.

Ha habido una reducción este año proveniente de comisiones de servicio que se han reducido en Policía Foral, porque era una situación con la cual se estaba solventando un problema que había de adjudicación de puestos de trabajo de una doble convocatoria de policía que se encontraba impugnada, y en tanto en cuanto no se resolvía, es decir, la asignación de puestos de trabajo fue mediante la técnica de comisiones de servicio. Por eso había una inflación en este año y el año anterior en Policía Foral. Pero vemos que este es el planteamiento.

Pensaba que estaban en otro orden. Esta es la relación y esta es distribución de las plazas que tenemos en la Administración. La evolución, como les decía, ha sido muy pareja, porque si las plazas reservadas se han incrementado en los últimos cinco años en un 4,8 por ciento, el número total de plazas de la plantilla orgánica se ha incrementado un 5,8 por ciento, aproximadamente.

Con lo cual, como les decía, creo no faltar a la verdad al decir que no ha habido una modificación en la utilización de este mecanismo. En todo caso, tenemos que tener en cuenta que la mayoría de los supuestos son supuestos o bien pactados y recogidos en los regímenes de los funcionarios, es decir, de promoción temporal. Si nos encontramos con un funcionario, un empleado público que reúne los requisitos para un puesto de superior categoría, que tiene formación para acceder a ese puesto, antes que el concurso oposición y la cobertura externa, tenemos una promoción temporal. Pero, claro, el funcionario, el empleado público que deja su plaza, mantiene una reserva. Por este tipo de planteamientos que podemos explicitar en cada una de las cuestiones es por lo que se genera, en virtud de esos acuerdos que hay y de esa normativa que está desarrollada en interés de ambas partes, yo diría, pero también del empleado público, es por lo que aproximadamente un 10 por ciento de las plazas teóricas de la Administración, de la plantilla orgánica, se encuentran en esta situación.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Consejero. Señor Ayerdi, tiene la palabra.*

SR. AYERDI OLAIZOLA: *Gracias, señor Consejero. La verdad es que le confieso que me lo voy a tener que estudiar porque no soy experto en esta materia y son, como usted bien ha señalado, cuestiones complejas. Pero sí me voy a atrever, por lo menos, a hacer algunas preguntas. Insisto, como decía al principio, no valoraciones, porque prefiero tener primero las cosas claras y los datos claros y luego ya llegarán las valoraciones.*

En primer lugar, decía usted que la plantilla orgánica no son personas sino que es una construcción teórica de plazas. Entonces, una pregunta que me genera una duda así, a bote pronto, de sentido común: siendo la plantilla orgánica en el año 2012, estando en 22.000 personas, y además es cierto que desde 2006 ha ido básicamente hacia arriba, creo que en 2006 eran 19.400, 19.800 en 2007…, en fin, ha ido subiendo hasta 22.000, pero, en cualquier caso, siendo 22.000, desde fuera parece que uno podría pensar que si esa es la plantilla teórica no podría haber más empleados públicos que en plantilla teórica. Si estamos diseñando la plantilla teórica, ¿cómo es posible que los empleados públicos sean más que la plantilla teórica? ¿O nos hemos quedado cortos en la plantilla teórica y hace falta más plantilla teórica? Seguro que tiene una explicación técnica sencilla, pero, visto desde fuera, si yo diseño la plantilla teórica de la Administración, ¿cómo es posible que los empleados luego sean más? Es una pregunta seguramente tonta pero por lo menos quiero hacerla; no me quiero quedar con dudas conceptuales en esta materia.

A partir de ahí, también quería hacer alguna pregunta –insisto, lo tendré que estudiar más– sobre el tema de las cubiertas no desempeñadas que usted señalaba. Según entiendo, efectivamente, una persona que es titular de una plaza puede acceder a otra en virtud de los mecanismos que están establecidos y tiene derecho a que se le reserve esa plaza. ¿Eso quiere decir entonces que una persona física que es titular de una plaza que está cubierta y no desempeñada puede estar ejerciendo otra plaza que no es la suya que está cubierta y desempeñada? Por entendernos. ¿Eso es lo que pasa? A mí esto es lo que me volvía loco. Es decir, yo soy el titular de una plaza, la mía en las estadísticas figura como cubierta y no desempeñada, y yo estoy cubriendo otra y esa aparece en las estadísticas como cubierta y desempeñada, y la estoy ejecutando yo que no soy el titular. ¿Estamos hablando de esto? ¿Esta es la situación? Dios mío, vaya batiburrillo. Esto, de verdad que para los que venimos del mundo de la empresa es una locura y merece una reflexión.

Por lo tanto, yendo a las magnitudes gordas, los 642 reservados por jefatura son personas que tenían una plaza titular en un sitio y ahora mismo están ejerciendo otro puesto en la Administración. Punto. Cobran el sueldo del puesto que están desempeñando y nada más. Y si en el puesto del que son titulares hay una sustitución, usted ha señalado que de los dos mil y pico hay mil y pico sustituciones; una tasa del 50 o 60, que, por cierto, no sé si tiene un histórico de cómo ha evolucionado esa tasa. Porque usted ha señalado que las cubiertas no desempeñadas más o menos venían a ser el 10, pero no sé si la tasa de sustituciones de esas cubiertas no desempeñadas sí que parece que estos dos años, por los datos que usted me facilitó, 2012 y datos de septiembre de este año, están en torno al 50 o 60, no sé si es un histórico razonable o no. En cualquier caso, la cuestión es esa, una persona está cobrando por el trabajo que haga aunque su plaza sea otra, y en las estadísticas esa plaza es cubierta desempeñada cuando la suya es cubierta no desempeñada. Creo que ya voy entendiendo algo, que no es poco.

A partir de ahí, servicios especiales. Perdóneme también, pregunta del que viene del mundo de la empresa. Veo que hay trescientas personas que están en servicios especiales por formación, perfeccionamiento e investigación. Hablando en plata, ¿una persona que está haciendo un curso está cobrando un sueldo por hacer un curso? ¿Es de esto de lo que estamos hablando o no? Quiero entenderlo, por tenerlo claro. O sea, un servicio especial, trescientas cincuenta personas por formación, perfeccionamiento, ¿es alguien que está prestando labores como profesor en algún sitio? ¿O es alguien que se está formando? ¿O qué es? Porque son trescientas cincuenta personas, vamos a ver si aclaramos esto también, insisto, porque es que yo por lo menos y creo que, como yo, muchos ciudadanos, nos volvemos locos con estos datos. Yo creo que es bueno, quizás, insisto, los que no tenemos contacto con este mundo de la Administración, no lo hemos tenido... Igual ven estas cosas con una obviedad terrible, pero para mí son cosas realmente llamativas y creo que, insisto, también lo son para muchos ciudadanos.

A partir de ahí, la otra gran pregunta es la de las vacantes. Esta también a mí me deja despistado, insisto, ¿cómo puede ser que tengamos plazas cubiertas si la plantilla orgánica son 22.000, las cubiertas 19.000 y empleados públicos –usted lo ponía ahí– 23.000 o 25.000? ¿Por qué tenemos plazas vacantes? Entiendo el concepto de una plaza vacante. Insisto, lo que me cuesta entender es que si la construcción teórica dice que tengo que tener 19.000plazas cubiertas, cómo puede ser que tenga trabajando a 25.000. Algo me descuadra ahí. Insisto, seguro que tiene una explicación evidente.

Con todas estas preguntas lo que espero es que en la respuesta, por lo menos a este portavoz, se le aclaren algunos conceptos para que, a partir de aquí, cuando opine sobre los empleado públicos y fije su posición ideológica, no tenga por lo menos gruesas meteduras de pata que le puedan convertir en el hazmerreír de otros compañeros mucho más versados. Nada más y gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Muchas gracias, señor Ayerdi. Por parte de Bildu, señor Rubio.*

SR. RUBIO MARTÍNEZ: *Una duda. Las plazas reservadas veo que son en torno al 10 por ciento. Viene siendo un histórico del 10 por ciento. ¿Tiene pensado algo el Gobierno al respecto? La mayoría, como se ha dicho, se amparan en negociaciones anteriores y son derechos de los propios trabajadores. ¿Cómo lo valora el Gobierno?, ¿es mucho?, ¿es poco?, ¿se va a reducir?, ¿no se va a reducir?, ¿tiene planes al respecto? ¿Se sabe cómo están en otras Administraciones? Lo digo porque igual no lo saben pero sería posible saberlo. Yo, desde luego, lo ignoro y si tienen pensado algo para reducir, aumentar, si lo ven bien… ¿Cómo lo valora el Gobierno? Sin más.*

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Rubio. Por parte de Aralar, señor Zabaleta.*

SR. ZABALETA ZABALETA: *Simplemente, dos cuestiones también de matiz. En primer lugar, la evolución de la plantilla orgánica tiene sus características, efectivamente, al margen de que se pueda decir que durante todos estos años de crisis no ha evolucionado igual que han evolucionado los números de trabajadores de muchas empresas privadas, sin embargo sí que hay un descenso global, que es un tema que hay que tener mucho en cuenta, tanto por el número de plazas de trabajo como por la prestación de servicios que, en algunos sectores: Educación, Sanidad, etcétera, son objeto de preocupación constante y que se pone de manifiesto en la calle todos los días. En ese sentido, nos gustaría saber cuál es la previsión de la plantilla orgánica para este año en todos sus aspectos prácticos, no teóricos, para fin de año, si es que hay alguna previsión que se pueda adelantar. Y, en segundo término, en el de plazas cubiertas y no desempeñadas, que consta en la pregunta como una cuestión específica, efectivamente, aquí se habla de servicios especiales en el Parlamento Foral, en la Cámara de Comptos, pero eso yo creo que es un número muy pequeño de personas. Luego, existen otros aspectos más importantes desde el punto de vista de números, de puestos, de entidades colaboradoras, etcétera. Nos gustaría una especificación de esos aspectos, si se pudiera dar, simplemente, a niveles de información. Nada más. Muchas gracias.*

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Zabaleta. Tiene la palabra el señor Consejero.*

SR. CONSEJERO DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR (Sr. Morrás Iturmendi): *Vamos a intentar clarificar. La plantilla, como se ha manifestado por el señor Ayerdi, son aproximadamente 22.000, pero por encima, es decir, lo que se denomina contratación estructural en el argot administrativo, por decirlo de alguna forma, es un argot en el mejor sentido de la palabra. Yo también, como usted, vengo de la empresa privada, y a pesar de venir del área de recursos humanos, pues no es lo mismo, cómo funciona la Administración Pública. En definitiva, se considera que la plantilla orgánica, por decirlo de alguna forma, es decir, esa teoría, es lo que necesita la Administración a futuro de una forma estable, de una forma continuada, y los estructurales, por decirlo de alguna manera, son fluctuaciones que puede haber pensando que tiene una variabilidad. Por tanto, no consolidan, porque la plantilla orgánica, en definitiva, se encontraría cubierta por funcionarios y sería de por vida, es decir, uno generaría una relación contractual vitalicia, pensando en que esa necesidad va a durar toda la vida. Pero estructurales puede ser porque se piensa que en determinadas políticas que se han implementado sea necesario en los próximos años más gente, pero que pueden variar o pueden no variar. Nos podemos encontrar, desde el punto de vista de la obsolescencia tecnológica o de cualquier tipo de modificación. Pero eso no es lo que es plantilla orgánica, sino que se denomina contratación estructural.*

Una persona si está desempeñando dos puestos de la plantilla, por decirlo de alguna forma, porque uno lo hace de manera temporal, porque a su vez puede que tenga, si no es por jefatura, puede que tenga un titular, por decirlo de alguna forma. Por ejemplo, si nos encontramos en un caso de formación-promoción, y ahora enlazo con lo que decía. Es decir, imagínese usted que un TAP, un economista, un Técnico de Administración Pública, rama económica, que es un economista, decide aceptar o venir al Parlamento Foral o ir al Parlamento Europeo, por decirlo de alguna forma. Ahí se genera una plaza cubierta no desempeñada, claramente, pero si hay una persona dentro de la Administración en listas de promoción porque tiene la formación de economista, pero su oposición la sacó de lo que era la antigua diplomatura de empresariales, reúne las circunstancias, pasa a ocupar temporalmente, por eso digo lo de la sustitución y la utilización es diferente, es decir, y es temporal, la primera plaza. A su vez, genera una reserva de puesto de trabajo de una plaza cubierta no desempeñada, y a su vez podemos tener un interino, es decir, alguien que llega de fuera y entra en la Administración, o no tener el interino.

Con esto le he respondido también a lo que es formación-promoción. Es decir, formación-promoción no es que usted esté dando formación o que esté recibiendo formación, sino que concretamente se denomina bajo este epígrafe a este tipo de situaciones de promoción. Hay muchos, le he puesto un ejemplo muy recurrente, es decir, gente que tiene una titulación de base profesional de la antigua licenciatura, pero su vacante, el puesto de trabajo al que accedió por concurso-oposición es

de una diplomatura. En el momento en que se produzcan necesidades, es una carrera profesional, es un desarrollo y es a una persona que está ya dentro de la Administración a la que se le facilita tanto la promoción como una mejora económica, en definitiva. Es un poquito complejo, sobre todo porque hay que familiarizarse con la terminología, y es realmente complejo.

Se planteaba también cómo valoramos, si tenemos datos de otras Administraciones. La verdad es que no tenemos datos de otras Administraciones. Podría ser, tirando a malos, yo le diría que quizás tenemos generosidad en la liberación sindical, pero eso ya lo saben ustedes porque se debatió aquí en la Cámara, por decirlo de alguna forma. Pero en el conjunto, el Gobierno, en ese sentido, no tiene datos. No valora especialmente mal la situación con la que nos encontramos, porque hay cuestiones que, como hemos mencionado, son de mutuo acuerdo realmente, las excedencias, cuestiones que están pactadas o que están acordadas con las representaciones sindicales desde hace muchos años. Y también, por ejemplo, en cuanto a la reserva por jefatura.

Hay partes de la Administración en las que hay reservas por jefaturas y hay partes de la Administración en las que precisamente con base histórica y pactos y demandas sociales, no hay reserva por jefaturas. Nos encontramos, y que me corrija el Director General de Función Pública porque estos son temas muy específicos, con que en la Administración núcleo no hay reserva por jefaturas, pero en el Servicio Navarro de Salud sí hay reserva por jefaturas. Ha sido una dinámica y una solicitud histórica y un planteamiento histórico que está respetado y que no tenemos especial interés en modificar, por decirlo de alguna forma. Sí que es verdad que hay que hacer un seguimiento, es decir, que las cuestiones se utilicen para lo que son, evidentemente, pero no nos ha generado problemas, con carácter general.

Ya que hablamos de jefaturas, yo quiero recordar una cuestión que he dicho en alguna ocasión en esta Cámara. Las jefaturas, lo que es el jefe de negociado y el jefe de sección, se consiguen por concurso en la Administración Pública y son temporales, son para seis años. Aquí, en esta Administración, eso está plenamente objetivado y son los propios trabajadores públicos los que se presentan y los que obtienen y los que deben revalidar al cabo de esos seis años de nuevo la plaza. Este año pasado, concretamente, en el marco, además, de acuerdos sindicales con los que había que sacar a concurso, que ya vienen me parece que era del 2002 aproximadamente y tal, es decir, se ha sacado una renovación. Para que tengamos idea de que esa reserva por jefaturas también tiene un mecanismo de concertación social en su momento de obtención de la jefatura y, consiguiente, que tú puedas tener, como digo, en algunos ámbitos de la Administración, tu reserva de plaza, y en otros casos no; en otros casos lo que hay es que tú vuelves a tu unidad de origen y hay una serie de criterios para asignarte vacantes, si hay, dentro de la unidad de origen, es decir, hay otra serie de circunstancias. Lo cierto es que usted ha mencionado en varias ocasiones. Es complejo, es realmente complejo.

Respecto de las vacantes, son vacantes de titular, por decirlo de alguna manera. No necesariamente vacantes en las que no haya persona trabajando. De hecho, tenemos 2.500 que están cubiertas por personas en estos momentos y 1.033 que no son vacantes. ¿Que habría quizás que proceder a una regularización y a un ajuste de todo este tipo de planteamientos? Pues sí, pero es difícil. Es difícil y es una eterna tensión entre los departamentos cómo quieren tener configurada su plantilla cada uno y cómo piensa que puede ser una necesidad y, realmente, Función Pública.

Este año hicimos una regularización importante, que salió además en prensa, más de trescientos y, lamentablemente, por más de uno se entendió que habíamos reducido o que reducíamos trescientos puestos de trabajo. No, muchos son teóricos, de los cuales no entra ni sale absolutamente nadie. Pero la pregunta rápida o el planteamiento rápido que se pudo llegar a hacer fue ese. Entiendo que históricamente no ha dado mayores problemas dentro de lo que es la Administración. Algunos de ellos, incluso, bueno, como ya he expresado antes, la comisión de servicios ha dado juego y ha contribuido a resolver un problema, la adscripción de vacantes en Policía Foral, porque, bueno, como conocen algunos de ustedes, y yo lo he mencionado, hubo una anulación de una asignación de vacantes importante, y entonces tuvimos dos promociones cuyas vacantes no estaban definitivamente asignadas. Bueno, se asignaron todas mediante las comisiones de servicios. Eso da una pista también de una cifra muy importante que se ha rebajado este año, y se ha visto que se ha ido rebajando, ¿no?

Es decir, creemos, más allá de que, como bien manifiesta usted, luego podrán con los datos, y una vez conocido cómo son los mecanismos, establecer la valoración política, pero también digo que en general este planteamiento no solo no es un mecanismo de la propia Administración para gestionar sus recursos, sino que es la fórmula a través de la cual acuerdos, posibilidades personales y posibilidades de promoción profesional, y en definitiva también una jefatura es una posibilidad de promoción profesional, es decir, aquel funcionario que tiene interés en mejorar, en tener otros retos, en tener otros objetivos, otra ambición, se presen-

tan a una jefatura. Por lo cual, yo entiendo que esto debiera dar poco juego en el futuro no ya político, de debate en el Parlamento, sino ni tan siquiera como posibilidad de establecer políticas de gestión de los recursos humanos, salvo que, evidentemente, y no suele ser muy habitual que se quiera por parte de los grupos parlamentarios o de los sindicatos, que existiese una mayor flexibilidad de discrecionalidad por parte de la Administración para una movilidad o para establecer este tipo de planteamientos. Pero no creo que sea el caso.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Muy bien. Gracias, señor Morrás.*

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior para informar sobre los planes de su Departamento en todo lo relativo al empleo público y sobre el futuro de los servicios públicos.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Para tratar el último punto del orden del día, que tiene que ver con que el señor Consejero informe sobre los planes de su departamento en todo lo relativo al empleo público y sobre el futuro de los servicios públicos. La petición ha sido hecha por Bildu, por lo que tiene la palabra el señor Rubio.*

SR. RUBIO MARTÍNEZ: *Muchas gracias, señor Presidente. Antes de empezar con el tema, voy a hacer una referencia, si me lo permite, señor Presidente, al modelo de Administración. Cuando el señor Consejero ha dicho que en tiempos de bonanza ellos, UPN y los Gobiernos de UPN, subieron el número de personas que trabajaban en la Administración Pública, es una foto parcial y sesgada. Es cierto que los números no mienten, pero habría que decir la eventualidad que ha existido en la Administración navarra, a la cabeza de todas las Administraciones del Estado. Eso es un hecho también de esa fotografía. Los índices de eventualidad que conoció en aquellos tiempos la Administración navarra no los conocía ninguna otra Administración.*

Usted ha hecho referencia a las jefaturas. Ya hemos hablado largo y tendido sobre las jefaturas del Gobierno de Navarra. A mi entender, y al entender de mi grupo, excesivamente inflada la cabeza de la Administración por medio de jefaturas. Recordemos que había cientos de jefaturas que no tenían nadie a su cargo. Sí, sí, sí había.

SR. CONSEJERO DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR (Sr. Morrás Iturmendi): *Eso es falso.*

SR. RUBIO MARTÍNEZ: *Sí había, porque son datos que me proporcionó a mí no usted, sino el anterior Consejero. Habría que hablar también de esa fotografía que dice usted, que era cómo funcionaba la horquilla salarial en esta Administración, cómo se manipulaba esa horquilla salarial teórica que debería existir por medio de complementos, no siempre suficientemente justificados.*

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Perdone, señor Rubio, céntrese ya en la pregunta.*

SR. RUBIO MARTÍNEZ: *Sí, tiene razón, tiene razón. Perdón, señor Presidente. Bueno, era por poner todo el color a la fotografía que nos ha dicho el señor Consejero.*

La comparecencia viene motivada porque querríamos saber en nuestro grupo si el Gobierno piensa firmar más decretos de amortización de plazas. Ya ha hablado usted, que dice que no se suprimen puestos de trabajo, pero se están minando puestos de trabajo en el futuro. ¿Hay intención de firmar más decretos de este tipo? ¿Se sabe algo de la OPE? ¿Va a haber OPE este año?, ¿el año que viene?, ¿cuándo va a haber OPE? ¿Se va a continuar con la política de no cubrir vacantes, excedencias, vacaciones? ¿Se va a seguir con la idea que nos dijo la señora Barcina para repartir trabajo, los minijobs*? ¿Se va a seguir con esa idea?, ¿se sigue con esa idea? ¿Está en los planes del Gobierno?, ¿no está en los planes del Gobierno? ¿Habría que cambiar la modalidad de contrato administrativo? ¿Se piensa cambiar esa modalidad de contrato administrativo para posibilitar los* minijobs *en la Administración? Un poco las líneas generales de la política en contratación y el empleo público no de este año, por lo poco que queda, que prácticamente yo creo que es difícil cambiarlo, pero si a futuro. Muchas gracias.*

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Rubio. Señor Morrás, cuando quiera.*

SR. CONSEJERO DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR (Sr. Morrás Iturmendi): *Muchas gracias. Yo voy a contestar, de entrada al menos, a lo que usted ha preguntado en la pregunta que presentó en la Mesa y Junta de Portavoces. Mire, en materia de empleo público, las directrices marcadas por el Gobierno de Navarra en los tres últimos años persiguen su contención, medida obligada por la situación económica general y las limitaciones presupuestarias que se derivan de ella. En la primera intervención hablado de ello. No creo que haya organización que no esté aquilatando, no porcentualmente, no directamente y proporcionalmente porque, como le digo, hemos sufrido una reducción de ingresos del 25 por ciento y la reducción de plantilla, y hablo de plantilla de empleados, ha sido de un 4,8 por ciento, desde el año 2006, cuando los ingresos han caído un 25 por ciento. No hay organización que pueda pagar y que pueda estar en ello, salvo, como le digo, que no tengamos, no tengan los navarros, no tenga la*

Administración foral un euro para ningún programa de funcionamiento. Porque el dinero no se puede sacar de ningún otro sitio. No tenemos la máquina de hacer dinero.

No obstante, además, respecto a la proposición o la petición que usted hacía, no es correcta, no es cierto que se estén realizando despidos de trabajadores. Es decir, con ese lenguaje, por favor, tenga más rigor. Porque a los empleados públicos no se les puede despedir. Y las no renovaciones de contratos no son despidos. Y las jubilaciones no cubiertas no son despidos. Y lo mismo le puedo decir de merma de los servicios públicos, como afirmó usted en su solicitud.

En cuanto a la oferta de empleo público, tanto por estas razones que he apuntado, que se dan en todas las Administraciones, incluyendo aquellas entidades en las que ustedes gobiernan, como por la necesidad de cumplir la normativa básica existente al respecto, que sabemos que no les suele importar más que si les conviniese, es decir, ustedes son de los que si tienen una sentencia a favor la justicia es justa, pero si hay una norma que no les agrada, no debe cumplirse, tengo que recordar que la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 establece una serie de limitaciones, de prohibiciones, con carácter básico, que ya está perdido en otras ocasiones en los tribunales. Es que nos podemos empeñar en decirle al ciudadano otra cosa, pero rigurosamente no es así en cuanto a la posibilidad de oferta de empleo público, salvo en determinados ámbitos muy, muy, muy tasados.

Al respecto, también le diré que precisamente ayer, el Gobierno de Navarra, con carácter excepcional, y principalmente, evidentemente, para puestos de trabajo en los que no cabe la cobertura temporal, ayer aprobó una oferta de empleo público de plazas para la Hacienda Tributaria de Navarra, y que se aprobó también aquí por ley, evidentemente, vinculadas a la lucha contra el fraude fiscal: once de técnico de Hacienda y nueve de gestor, y también se establecieron para el cuerpo de Policía Foral siete plazas de cabo. ¿Por qué? Porque, como he explicado, evidentemente, tiene que ser mediante este mecanismo. El hecho de que en los últimos tres años no se hayan aprobado con regularidad ofertas de empleo público no significa que no se hayan repuesto muchas de las vacantes generadas, ya que sí se ha hecho, y principalmente en los servicios de tipo asistencial, docente y de atención directa a los ciudadanos, con el fin de mantener el nivel de prestación de los servicios públicos. Porque si usted está manifestando en muchas ocasiones la merma de empleados, también tenemos que decir, y podemos coger, evidentemente, los mismos datos del mismo día que usted solicitó la comparecencia, porque a veces parece que las comparecencias se piden al hilo de la lectura de la prensa, que la Administración ha hecho treinta mil contratos temporales este año, y hablaremos de la temporalidad. También vamos hablar de la temporalidad, si no hubiésemos tenido esa temporalidad y hubiésemos tenido funcionarios de carrera respecto de esa posibilidad de realizar el ajuste, hoy esta Administración estaría en quiebra, porque recordemos cuáles son los niveles salariales, es decir, ni muchos, ni pocos, los que son, por decirlo de alguna forma. Pero tenemos que estar hablando de cuál es el coste de un empleado público, y si esta Administración en los tres últimos años no hubiese optado por ver que no puede mantener su estructura y no puede mantener el nivel de empleo público, como ya le digo, como el conjunto de Administraciones de la Europa Occidental y de la Europa que está en crisis, no podría estar ni siquiera funcionando.

En este sentido, se continúa con esa cobertura temporal, pero lo que tengo que decir rotundamente es que ni el Gobierno de Navarra ni el departamento han aprobado, ni tienen intención de ello, como usted manifestaba en la solicitud, plan alguno que contemple con carácter general la necesidad de realizar despidos de empleados o de disminuir los servicios que presta en la actualidad la Administración de la Comunidad Foral, sino continuar con los ajustes puntuales que sea necesario y preciso realizar dentro de la apuntada política de contención del gasto.

Mire, los decretos de amortización de plazas –creo que en la intervención anterior ha quedado claro lo que son plazas de plantilla orgánica– no son descartables en ninguno de los casos. ¿Por qué? Porque nos encontramos con plazas, incluso desde un punto de vista tecnológico, de una obsolescencia realmente impresionante, que no tienen sentido actualmente, por ejemplo, linotipistas, es decir, cuestiones a extinguir. Y eso lo que merece en muchos de los ámbitos de la Administración es precisamente un ajuste continuo, permanente y una reconversión. No podemos tener la descripción y el número de plazas de plantilla orgánica que pudo ser generado por una contratación del año 75, que no tiene nada que ver con las que hay actualmente. Y voy a poner un ejemplo: ¿tendríamos que tener el mismo número de plazas de camineros que se tenía en los años 70? ¿Tendríamos que tener el mismo número de plazas y la misma tipología de plazas en un departamento de recursos humanos, por ejemplo en la sección de nóminas, de los años 70 o los años 80, cuando ahora eso es una gestión informatizada? Pues no tiene absolutamente nada, pero nada que ver. En la empresa privada y en la Administración Pública, donde la productividad llega exactamente a los mismos sitios..

Y respecto a los minijobs*, me interesa mucho decirle algo claramente. Aquí, lo que ha propuesto el Gobierno de Navarra en ningún momento son* minijobs*, porque los* minijobs*, y en esta materia, desde luego, soy un experto antes de entrar a la política, conllevan una reducción o una inexistencia de derechos sociales, conllevan una naturaleza de relación completamente diferente. Lo que está ofertando el Gobierno de Navarra es algo muy diferente. Es trabajo a tiempo parcial, con igualdad de derechos proporcional a la jornada laboral e igualdad de salario. Y en ese sentido, es decir, cuando se habla de salarios ínfimos, cuando se habla de esas retribuciones de esta naturaleza, hay que decirles la verdad a los ciudadanos. Y la verdad a los ciudadanos es que el salario medio de la Administración foral, el año pasado, sin la extra, fue de 33.986 euros, con la extra, el salario medio hubiese estado en 35.000-36.000 euros y, además había unas limitaciones en lo ofertado a la parte sindical, y si uno cobra la mitad del salario por trabajar la mitad de los días del año guarda una correlación perfecta, que es, en ocasiones, el salario que se puede percibir en el sector privado durante todo el año trabajando todos los días de jornada. Exactamente así. Sí, sí. La media salarial y la media… Y aquí le digo, consulte los datos del INE de los salarios del sector público y del sector privado, y verá que están a favor del sector público. Sí, sí.* (MURMULLOS).

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Señores.*

SR. CONSEJERO DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR (Sr. Morrás Iturmendi): *No entra la señora Barcina.*

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Señor Consejero.*

SR. CONSEJERO DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR (Sr. Morrás Iturmendi): *No, no, se equivoca. Es que usted se está equivocando, porque lo tiene publicado en la página web del Gobierno de Navarra en la sección de transparencia y no entra la señora Barcina en este. No entra. Ni entra este Consejero. Estamos hablando de las retribuciones de los empleados de la Comunidad Foral, no de los altos cargos, en este caso. Y estamos hablando de cuáles son las retribuciones por puestos de trabajo, y por puestos de trabajo, si quiere, le pongo todos los ejemplos que queramos. El área de la que usted viene, 31.660 sin la extra. Aquí no están la señora Barcina ni el señor Morrás, no son bomberos, con lo cual estamos hablando de que media jornada –no puede ser en este caso y tal– sería 16.000. En los docentes, estamos hablando de 35.000-36.000 euros. Es decir, estamos hablando de que una media jornada que, dicho sea de paso, es sobre una jornada inferior a la del sector privado, serían 18.000.*

¿Que usted ideológicamente no está de acuerdo? Igual usted, como sindicalista, si estaba de acuerdo con el reparto del empleo, hasta que a UPN se le ocurrió. Porque esta era una propuesta recurrente de determinados sindicatos. Sí, sí, sí, que han tenido ustedes evidente conflictividad al respecto. Cuando además se está trasladando..., es decir, creo que no es indigno percibir 18.000, 19.000 euros por media jornada anual, ni mucho menos, cuando los salarios medios, y Navarra es la tercera o cuarta Comunidad con salarios más altos en el sector privado, no estamos hablando de salarios de 30.000 euros. Desafortunadamente, porque yo soy una persona a la que le gustaría que todos los navarros ganaran un salario mucho más alto del que perciben en estos momentos, porque eso genera riqueza en la Comunidad, genera impuestos, genera muchas cuestiones. Pero no podemos negar la realidad y cuáles son los datos. Los tiene usted colgados en la página web, o sea, no hace falta ni que los solicite, pero ya le digo que incluso quitada la parte de la paga extraordinaria, que no es una decimocuarta parte de lo que es, porque sabemos que no se integran todos los conceptos. Así que, en ese sentido, no hay más. Pero le ratifico: no hay ningún plan de destrucción de empleo ni de reducción de empleo por parte del departamento ni del Gobierno de Navarra, sino una continuidad en las políticas que desde hace tres años se vienen desarrollando y que, además, la mayor parte de dichas medidas ya fueron implementadas, y que ahora simplemente tienen un aterrizaje suave.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Consejero. Por parte de Bildu, tiene la palabra el señor Rubio.*

SR. RUBIO MARTÍNEZ: *Bueno, otra vez nos presenta una fotografía que no es del todo cierta, y me explicaré. Dice que aquí no se están deteriorando los servicios públicos. ¿Qué pasa todos los días en este Parlamento con las listas de espera? Un día sí y otro también viene gente a quejarse de las listas de espera. No, no, siempre no, desde que ha empezado la nueva política de ajustes, como los llaman ustedes. ¿Qué pasa con el sistema educativo? Cuatro de cada diez profesores interinos están contratados a tiempo parcial. ¿Eso es un sistema de calidad para la educación? ¿Sí? Pues dista mucho de serlo para mi grupo. ¿Cómo está la universidad pública? ¿Qué está pasando con la exclusión social en esta Comunidad? Es que parece que esa realidad no existe aquí dentro. En su fotografía esa realidad no existe, y es una realidad que está día tras día llamando a la puerta de este Parlamento. Y a nosotros, a todos, nos corresponde darle una respuesta.*

Evidentemente, no nos vamos a poner de acuerdo en cómo hay que reformar la Administra-

ción. Nosotros también pensamos que hay que reformar la Administración, pero reformarla para fortalecerla y optimizarla. Claro que hay que hacer cambios en las políticas públicas de empleo, pero tenemos que garantizar la sanidad, tenemos que garantizar la educación, tenemos que garantizar una protección social a todos nuestros ciudadanos. Porque lo otro, ya sabemos lo que es, y el ejemplo está claro. Ustedes nos dicen que hay que adelgazar las cuentas públicas, que es excesivo el gasto que tiene Navarra en cuentas públicas. Pero es que los países que más dinero dedican al sector público son los que mejor han resistido la crisis. ¿Por qué estamos incidiendo, por qué vamos en sentido contrario a lo que nos dicta la realidad?

No estoy exponiendo ideología, estoy poniendo encima de la mesa una realidad: los países donde el ratio del trabajador público en relación con el número de habitantes. o sea, mayor el número de trabajadores públicos, han resistido mejor la crisis. El Estado español se encuentra en los niveles más bajos de los países de su entorno, de Europa, de personal trabajando en las Administraciones Públicas, y sin embargo, la crisis es donde más fuerte ha golpeado, o uno en los que más fuerte ha golpeado. ¿Por qué es eso? O sea, eso es una realidad tangible. Eso no lo dice Bildu, no es la ideología revolucionaria que quieren ustedes vendernos. No, no, eso es una realidad, es una realidad en Europa. Entonces, ¿por qué seguimos intentando aplicar unas políticas que no nos van a sacar de la crisis, que van a ahondar en la crisis, que van a paralizar la economía? Unas políticas que es que se está demostrando que no conducen a salir de la crisis, conducen a reducir el déficit para dedicar dinero a otras cosas, porque hay agujeros. Claro que hay agujeros. Porque ustedes, cuando repiten el mantra de que vamos a tener los servicios públicos que podemos pagar, no están metiendo en la ecuación uno de los factores fundamentales, no se mete en la ecuación la variable de la fiscalidad. Y ahí sí que hay ideología. La suya y la nuestra. La de Europa y la que se está imponiendo aquí. Y ahí está, ahí están los servicios públicos que queremos. No va a decir: vamos a tener los que podamos pagar. No, señor, no, vamos a tener los que queramos, pero metiendo en la ecuación la fiscalidad, que es lo que ha hecho que otros países en los que también hay crisis no se encuentren con los niveles de paro con los que nos encontramos en el Estado español y, por supuesto, en Navarra, porque no tenemos capacidad para organizarnos, porque no se están utilizando todas las herramientas que queremos, que tenemos o que nuestro grupo entiende que deberíamos tener para hacer otras políticas diferentes que miren a Europa, y que no miren tanto a Madrid. Ya está todo dicho. Muchas gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Rubio. Por parte de Unión del Pueblo Navarro, señor Caballero.*

SR. CABALLERO MARTÍNEZ: *Muchas gracias, señor Presidente. Quisiera saludar al señor Consejero y al Director General. Hombre, espero que esté todo dicho por parte del señor Rubio, los demás también podremos decir algo, ¿no? Bueno. Bien. La verdad es que voy a ser muy breve, y hablo más por cortesía, no habiendo hablado en las dos intervenciones anteriores, porque yo creo que los números son los números y las situaciones son muy claras. Es decir, yo creo que cifras de crecimiento del capítulo I como las que se estaban instaurando, superiores al 6 por ciento anual, son, evidentemente, insostenibles. A partir de ahí, el señor Rubio nos podrá hacer, como siempre, todos los discursos que quiera sobre las fotografías no del todo ciertas, parciales y sesgadas, para recurrir a los tópicos a los que nos tiene acostumbrados: jefaturas infladas, eventualidad desmesurada… Yo no sé si pretende disminuir la temporalidad eliminando los derechos de todas estas personas, los dos mil y pico que tienen reservas de puestos de trabajo y que, evidentemente, hay que plantear la temporalidad. No sé si querrá quitar esas reservas o disminuir el número de liberados sindicales. Bueno, pues ya veremos.*

Luego nos dice que no estamos hablando de gasto sino de inversión cuando hablamos del gasto del capítulo I. Bueno, lo que no acabo de ver es que invirtamos más cuanto más cobren los funcionarios. Creo que no son equiparables. Y, claro, si vamos al número de empleados, porque parece que se están desmantelando todos los servicios, resulta que con el desmantelamiento que se está haciendo tenemos más empleados que en el año 2006, en el cual, al parecer, no funcionaban para nada los servicios públicos.

Yo creo que, al final, estamos aprovechando, como siempre, para hacer cualquier discurso, el discurso ideológico que dicen de mirar a Europa o de mirar a no sé dónde, pero en estas cosas la realidad es muy tozuda, y la realidad es la que cada uno demuestra donde está gobernando. Entonces, desde ese punto de vista, nosotros queremos animar al departamento a que siga en la misma línea porque, evidentemente, lo que hay que hacer es cuadrar las cuentas para que los servicios públicos sean realmente sostenibles y no oír cantos de sirena pensando que los servicios públicos van a acabar pagándose por la gracia de Dios.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Caballero. Por parte de Socialistas de Navarra, señora Arraiza.*

SRA. ARRAIZA ZORZANO: *Muchas gracias, señor Presidente. Mila esker, Presidente jauna.*

Buenas tardes, señoras y señores Parlamentarios. Arratsalde on denoi. Quisiera dar las gracias también al señor Consejero y al señor Eguílaz por las explicaciones que hoy hemos tenido la oportunidad de escuchar aquí. Tampoco he intervenido en las dos anteriores comparecencias porque, después de hablar con el señor Ayerdi, él me ha explicado que lo que quería era tener dos lecciones en las que pudiera aprender sobre función pública, dado que desconocía alguno de los conceptos, y ha venido bien de alguna manera para refrescarlos, aunque algunos eso que se llama investigación en acción, que es estar en la práctica, pues conocíamos algunos de los conceptos que se habían manejado.

Esta comparecencia que ha solicitado el grupo Bildu a mí me parece extraordinariamente interesante, porque creo que la función pública ha sido un aspecto sobre el que no ha habido grandes reflexiones que pudieran llevar a lo que, a nuestro juicio, sería una necesaria modernización, y quizás algunas de las cosas que usted nos ha explicado en su comparecencia irían en ese camino. Sigue habiendo plazas de linotipista que están en plantilla y cuestiones de esta naturaleza. Como hemos hablado mucho de Europa, en la estrategia de Europa se dice que en la década de 2020, la mayor parte de los puestos de trabajo que se van a desempeñar no tienen nada que ver con los puestos de trabajo que hay ahora, y, por tanto, uno de los ámbitos en los que esta cuestión debe ser llevada adelante es la Administración Pública. Y de ahí a dos conceptos que a mí me parecen extraordinariamente importantes.

El señor Rubio ha hablado de optimizar los recursos de la Administración. A mí me gustaría más hablar de una Administración que sea sostenible, que significa, simplemente, dar respuesta a las necesidades actuales de los ciudadanos sin comprometer las necesidades de los ciudadanos futuros. Esto quiere decir que si ahora damos pasos equivocados que puedan minar lo que es la cohesión social o el buen desarrollo social, seguramente en el futuro eso se verá perjudicado. Por tanto, la Administración tiene que ser sostenible, es decir, tiene que ser viable, equitativa e integral, que de alguna manera es lo que define la sostenibilidad. Pero creo que hay algo que falta en la Administración, y sé que es una palabra que no gusta nada oír, que es lo que se llama movilidad, que le podríamos dar otro concepto, y que, a nuestro entender, es muy pobre y muy justa en la Administración foral de Navarra, y probablemente en el conjunto de Administraciones del Estado español.

Usted ha dicho que están esos puestos de trabajo que conocemos, que son los de servicios especiales, que sirven para la formación-promoción profesional, pero lo cierto es que la carrera profesional, ni siquiera en el Estatuto de la Función Pública, en este país no ha tenido un desarrollo importante. Y por eso podemos tener desviaciones que tienen que ver con la antigüedad, que son las únicas desviaciones que existen o incrementos en términos fijos de los sueldos, y, sin embargo, no lo son en términos de promoción profesional por otras razones. Y en estos momentos, a nuestro juicio, no en estos momentos, es triste que esa reflexión no se haya hecho también cuando había, digamos, más disponibilidad de recursos. ¿Por qué? Porque puede haber muchísimo capital humano dentro de las Administraciones que a lo largo de su vida profesional ha adquirido más competencias y más cualificaciones profesionales y que, sin embargo, por mor de cómo está estructurada hoy en día la Administración y, desde luego, todo lo que significa el Estatuto de la Función Pública, y en el caso que yo conozco, el Estatuto del Docente, que es de ámbito estatal, bueno, pues hace muy dificultosa esa movilidad o el hecho de que en un momento determinado una Administración necesite, por mor de las necesidades de los ciudadanos, para dar el mejor servicio público, personas en otros ámbitos, y quizás dentro del capital humano que tiene hay gente preparada y dispuesta a poder desempeñar otro puesto de trabajo, a tener una promoción. Porque esto también pasa. Y, sin embargo, eso está bastante constreñido, a no ser que sea, el acceso a una jefatura de negociado. Vamos, es una reflexión genérica también, como yo creo que lo que viene bien es hacer una reflexión general o global sobre la función pública, que es un asunto apasionante pero tremendamente dificultoso, sin duda alguna. Entonces, son algunos apuntes en ese sentido.

Yo les digo, nosotros sí que entendemos que seguir con unas políticas extremadamente austeras está claro que nos puede llevar a contener el déficit, pero no sé si nos va a llevar realmente a enriquecer a la población o enriquecer ala sociedad. Lo desconocemos. A veces hay que mirar a Europa y a veces no, porque en algunos países de Europa, digamos, hay prácticas que seguramente aquí no nos interesarían en lo más mínimo; hay otras prácticas de otros países de Europa que sí que pueden ser interesantes.

En cualquier caso, yo creo que sí que hay que pensar en otros elementos que serían importantes para la Administración y que se fijaran en esas dos cuestiones: en lo que es una Administración realmente sostenible, en el sentido en el que yo le he dicho, es decir, que sea viable pero que también sea equitativa y responda a las necesidades presentes sin comprometer en absoluto las necesidades futuras, y que pueda ir adaptándose a las nuevas necesidades que surjan, que todas ellas vienen de la ciudadanía, porque, en definitiva, la función pública está al servicio público, está al servicio de

los ciudadanos y está al servicio de las necesidades que puedan surgir en un momento determinado en la sociedad, y ser capaz, como hablábamos el otro día en el asunto del encierro, de ir acomodándose y adaptándose y tener la flexibilidad necesaria para poder reaccionar y poder atender de manera óptima las necesidades de los ciudadanos. Muchas gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señora Arraiza. Por parte de Aralar, tiene la palabra el señor Zabaleta.*

SR. ZABALETA ZABALETA: *Buenas tardes. Arratsalde on. Bueno, yo le voy a volver a pedir algunas cuestiones más concretas, pero no puedo dejar de mencionar que no me he quedado satisfecho con las no respuestas precedentes. Entrando en concreción, vemos ahí, en esas tres columnas, 22.174 en el 2006, 25.174, que ya es coincidencia, en el 2010, y 23.299 en el 2013. Hay, pues, un descenso de aproximadamente, en números gruesos, dos mil personas del 2010 al 2013, un descenso que, naturalmente, ustedes justifican solo con el descenso, también paralelo, de los recursos públicos debido a lo que todos solemos comentar, que es la crisis, pero entiendo que también hay que unir a eso varias reflexiones más.*

Una reflexión más es la comparativa, la que ya se ha hecho también de alguna manera con los países más adelantados de Europa, y el número de empleados públicos que existen en relación, por ejemplo, con el número de empleados en estos países más adelantados, y los que existen también en los países que están al par nuestro, del sur de Europa.

Es una reflexión que en números globales habría que hacer, sin duda ninguna, con mucho respeto pero también con mucho rigor. Dicho eso, de estos 23.239, yo le quería preguntar, si me puede dar el dato, cuántos de ellos son o no son interinos y cuántos son, o tenemos que recurrir simplemente a la comparación con lo que hemos hecho antes de la plantilla y de los puestos realmente ocupados en la plantilla. Porque aquí nos encontramos con que el porcentaje, el número de contrataciones de interinos en el área de sanidad y en el área de educación es muy alto. El número de contratos interinos que se hacen es muy alto. Y de ese número de interinos es precisamente en ese, y solo en ese, y de manera no convenida, es decir, no voluntaria para los contratados, donde se está dando la división de trabajo. Hubo una resolución en este Parlamento –nosotros fuimos, además, promotores en uno de los casos– sobre la división de trabajo. Pero, claro, la división de trabajo solo la está efectuando el Gobierno de Navarra en los trabajos interinos y de forma no pactada ni voluntaria. Venga usted a trabajar aquí cuatro horas y media si le apetece y si puede. Esa es la oferta que hace el Gobierno de Navarra. ¿Cuántos de estos trabajos a tiempo parcial se están ofertando, que no sean interinos y que no sean de forma obligatoria, si es que existe alguno? Creo que no.

Pero usted ha dicho también que ustedes están llevando a cabo desde hace tres años, es decir, 2010-2013, una política de personal en la cual el resultado en números globales es 25.174, ahora 23.239, pero cabría preguntar cuál es la previsión dentro de tres años más, dentro de dos años más, si es que hay objetivo. Porque si hay un plan tendrá un objetivo, tendrá un calendario y dependerá también de unas variables, una de ellas, no necesariamente la única, será también la previsión de ingresos en el sector público, pero habrá también otras variables. En resumen, todo este tema nos preocupa altamente.

Usted ha iniciado esta comparecencia diciendo que no hay despidos en los empleados públicos. Es diferente en los funcionarios que en los contratados con relación laboral. En los contratados con relación laboral podría decirse que sí los hay; en los funcionarios solo cabe el expediente. Bien, estamos en una situación diferente, hay jubilaciones anticipadas, hay no renovación de contratos que finalizan. Todo eso puede obedecer o no a un plan, puede obedecer simplemente a una decisión coyuntural en cada momento.

En resumen, quizá no es el objeto de esta comparecencia y, por lo tanto, tengamos que volver a estos datos en otras comparecencias, y además no afectan solo al Departamento de Interior –estamos hablando de personal en general y, por lo tanto, nos permitimos hacer estas consideraciones–, afectan al Departamento de Salud, afectan al Departamento de Educación y afectan a otros departamentos. Pero la contratación, digámoslo así, eventual no fija es un tema que nos preocupa altamente, sobre todo porque se están aplicando unos criterios que no estaban devengados o que no estaban por lo menos de alguna manera pedidos, que no estaban reivindicados solo para ese sector interino, como es el de la división de trabajo. O, dicho de otra manera, ¿se está aplicando la división del trabajo en algún caso que no sea el de los trabajadores interinos de la Administración? Esa sería también otra forma de hacer la misma pregunta. Nada más. Le ruego que me conteste.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Zabaleta. Por parte del Partido Popular, señor Villanueva, tiene la palabra.*

SR. VILLANUEVA CRUZ: *Gracias, Presidente. Gracias y buenas tardes al señor Consejero y al señor Director General por las explicaciones en la comparecencia de esta tarde. Voy a ser muy breve. Nosotros compartimos básicamente las ideas que ha expresado aquí el Consejero respecto del*

empleo público. Tenemos que decir que, efectivamente, no es como decía el señor Rubio, que podemos tener el empleo público, las cosas en la Administración que queramos. Mire, que no, que todos queremos mucho más y mejo. El problema está en las posibilidades reales que tenemos y en la situación económica que, desde luego, también afecta a la Administración.

Como decía el señor Consejero, y esto lo compartimos, no es posible pensar que en el sector y en el ámbito privado se están haciendo unos esfuerzos que luego no se trasladen en alguna medida hacia la Administración. Aquí se habla continuamente de la calidad de los servicios públicos, pero la calidad de los servicios públicos dependerá de la medida en que estos se puedan dar. Y, desde luego, algunos caminos que se han llevado también en lo público en los últimos años hacían que en un futuro no muy lejano la calidad de los servicios fuera nula probablemente porque algunos servicios, debido a la ruina a la que algunos nos han llevado con sus políticas, precisamente no se iban a poder seguir prestando.

Por lo tanto, nosotros estamos de acuerdo con algunas de las cosas que está planteando el Gobierno de Navarra en este caso. Estamos también de acuerdo, y lo tenemos que reconocer, es una evidencia, aunque al señor Rubio no le guste, que en esto el Gobierno de España ya haya aplicado una política concreta con respecto a la oferta pública de empleo en la que, efectivamente, estableció unas limitaciones salvadas por un 10 por ciento de tasas de reposición para algunas cuestiones muy concretas y servicios básicos como son el de la sanidad, el de la educación, como es precisamente el de los cuerpos destinados a la lucha contra el fraude fiscal, fuerzas armadas o policías del Estado, incluidas las autonómicas. Por lo tanto, es cierto que en esto el Gobierno de Navarra también tiene la limitación que viene impuesta por la legislación básica.

Y respecto a las últimas noticias conocidas sobre el reparto de empleo, nosotros hemos mantenido en esta cuestión que, en fin, podríamos estar de acuerdo siempre y cuando fuera carácter voluntario, que, por lo que sabemos, así es, tiene carácter voluntario. Y, por otro lado, siempre hemos mantenido que lo que no debía hacer en ningún caso era llevar a precario situaciones personales o situaciones laborales que ahora mismo no son precarias. Yo creo que el señor Consejero ha dado unas explicaciones lo suficientemente convincentes y rotundas como para entender que precisamente la aplicación de esa posibilidad por parte de aquel trabajador público, de aquel funcionario que quiera hacerlo no lo va a llevar ni a precario ni lo va a hacer de manera obligada, como le decía. Por lo tanto, veremos en qué queda todo esto siendo verdad, además, que el reparto de trabajo ha sido una reivindicación histórica de los sindicatos. Por lo tanto, veremos ahora si están dispuestos a aceptar este modelo o no que, en principio, ya le digo que al Partido Popular le parece que es un modelo, que es una propuesta perfectamente asumible. Nada más y gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Villanueva. Por parte Izquierda-Ezkerra, tiene la palabra el señor Mauleón.*

SR. MAULEÓN ECHEVERRÍA: *Buenas tardes de nuevo a todos y a todas. La verdad es que se están haciendo ustedes casi bolcheviques con esto del reparto del empleo, que hasta hace cuatro días era algo, vamos, poco menos que endemoniado, ¿no? Desde luego, nosotros estamos totalmente de acuerdo. No estamos de acuerdo con cómo lo están haciendo ustedes, pero, desde luego, estamos de acuerdo con el reparto del empleo. Pero centrémonos en lo fundamental.*

A mí sí que me gustaría aportar una serie de datos y algunas reflexiones. El otro día salía publicado que Navarra ha destruido ya 3.200 empleos públicos, casi el 14 por ciento de los empleos destruidos en Navarra. No está nada mal. 3.200 empleados. Probablemente, el mayor ERE de toda Navarra lo ha hecho la Administración Pública, de los cuales prácticamente 2.000, 1.935, los han hecho ustedes.

También le tengo que decir que tienen que tener un poco de cuidado con los datos, porque en una contestación parlamentaria por escrito que me dieron ustedes me facilitaran que en el año 2010 existían 25.027 empleados públicos, y ahora son 150 más. No, esto es una tabla que me dieron ustedes. Entonces, si ustedes me dan una tabla en la que pone 25.027 y ahí aparecen 25.174, pues ya me explicará la diferencia. Lo digo porque a la hora de sacar conclusiones son cuestiones importantes.

En ese mismo artículo que citaba se aportaban algunos datos interesantes y algunas cuestiones ya se han suscitado. Navarra tiene aproximadamente un empleado público por cada dieciséis habitantes, pero es que países, vamos a decir, donde el Estado de bienestar es desarrollado, tienen uno por cada seis u ocho habitantes. Es decir, que España es el tercer país de la Unión Europea con menos empleados públicos en relación con sus habitantes. Con lo cual, frente a la idea que ustedes muchas veces parece que transmiten de que tenemos un exceso en la Administración Pública, la realidad es que España es un país con muy pocos funcionarios. Pero más le digo, es que en los datos comparativos, y yo no he tenido acceso a los de los últimos años de 2010 hasta ahora, pero sí a los del 2009 y anteriores, Navarra era la ter-

cera Comunidad con menos funcionarios por habitante de España. Eso también tendremos que tenerlo en cuenta.

Otra cuestión que quería señalar es que ustedes también hacen muchas veces trampa a la hora de aportar los datos. Cuando hablan del salario medio de los empleados públicos dicen que está en torno a treinta y tantos mil euros, pero no hacen una comparativa en función de las cualificaciones de los mismos. Porque ¿cuál es el porcentaje de diplomados y licenciados que existen en la Administración Pública y cuál es el porcentaje de los mismos que existe –le pongo el ejemplo nuevamente– en Volkswagen? En función de ello, sáqueme usted cómo están los salarios. Es decir, dígame lo que cobran los diplomados y licenciados en Volkswagen y compáremelo con lo que cobran los diplomados y licenciados en la Administración Pública navarra. Es que se da la circunstancia de que la Administración Pública, efectivamente, por el tipo de trabajos que se hacen fundamentalmente, y el grueso de los funcionarios están en el ámbito de la educación y de la sanidad, donde precisamente se requiere personal cualificado, especialmente cualificado, además, con lo cual es lógico que la media salarial sea superior a la que puede tener un empleado, qué se yo, de la construcción o de cualquier otro sector en el que, efectivamente, no existe tanto porcentaje de personas, vamos a decir, con titulación. Por tanto, yo creo que cuando se hacen comparaciones hay que hacer también comparaciones entre iguales. No se pueden hacer comparaciones entre gente que no tiene la misma cualificación porque, si no, desde luego, hacemos trampas.

Nosotros creemos que, efectivamente, donde está el gran problema es en la cuestión de la fiscalidad. Pero fíjense ustedes, la liberal alemana, o conservadora ahora, tiene once puntos más de porcentaje de impuestos que España sobre el producto interior bruto. Es decir, que España, nuevamente, es uno de los países de la Unión Europea con menor presión fiscal, y, como consecuencia de eso, tiene uno de los peores Estados de bienestar. Es que no hay otra regla de tres. ¿Cómo se sostiene el sistema del Estado de bienestar, de salud, de educación, de servicios sociales, de pensiones? Con un sistema fiscal que lo sostenga. No hay otra manera. Y si tenemos once puntos menos de fiscalidad que en Alemania, no le digo ya Suecia o Dinamarca, que iríamos a quince, veinte puntos, pues ahí está uno de los grandes problemas. Y el problema es que, como usted ha dicho, tenemos un 25 por ciento menos de ingresos en Navarra, pero entre otras cosas porque ustedes no han querido aprobar las reformas fiscales que algunos hemos planteado. Es evidente, porque el producto interior bruto de Navarra no ha caído un 25 por ciento desde la crisis. ¿Cómo es posible que si estamos en alrededor de un 5 por ciento menos de producto interior bruto que antes de la crisis tengamos un 25 por ciento menos de ingresos fiscales? Porque el porcentaje de fiscalidad respecto al producto interior bruto ha disminuido. La presión global fiscal ha disminuido de forma dramática. Ya sé que no todo depende de ustedes. La otra gran pata es la del Estado, que marca los límites, efectivamente. Pero, desde luego, nosotros creemos que aquí está el gran problema. Y se lo hemos dicho muchas veces, una de las primeras frases que su Presidenta dijo al llegar fue: "venimos con la intención de adelgazar la Administración Pública". Desde luego, lo están haciendo. Dos mil empleados menos, en el conjunto de Navarra tres mil doscientos, porque, desde luego, a gran parte de lo que se ha visto abocado el resto de Administraciones tiene que ver con la reducción de la financiación que han recibido los Ayuntamientos. Por tanto, desde luego, el objetivo de reducir la Administración lo están haciendo. Pero ¿cuál es el problema? Que la mayor parte de esa reducción es en sanidad y en educación, como usted bien sabe, porque es donde está el volumen más importante. Y, desde luego, con menos personal en sanidad y con menos personal en educación no me digan ustedes que no vamos a tener un peor sistema educativo o un peor sistema sanitario. Y, claro, luego, cuando se les interpela en concreto por estas cuestiones, poco más o menos que ustedes nos niegan los recortes en educación y en sanidad. Pues ya me dirán ustedes, si tenemos dos mil empleados menos, de los cuales mil y pico son de sanidad y educación, cómo podemos hacer lo mismo con mil y pico personas menos trabajando en sanidad y en educación. Por tanto, hay que procurar decirlo todo.

Y, desde luego, a nosotros lo que sí que nos gustaría que se nos aclarase también para el próximo año es si se va a volver también a congelar el salario de los funcionarios públicos para el próximo año, qué intenciones se tienen en materia de reparto de empleo a efectos reales y si tienen ustedes idea, como ya se ha preguntado, y de una forma un poco más extensa, si simplemente con las plazas de cabo de Policía Foral y de inspectores fiscales han concluido ustedes o si tienen idea de hacer algún tipo de oferta pública de empleo. Gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Mauleón. Señor Consejero, tiene la palabra contestar.*

SR. CONSEJERO DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR (Sr. Morrás Iturmendi): *Muchas gracias. Empiezo por el final, que es lo que más fresco solemos tener. Pues, mire usted, de lo primero que depende el salario público, aquí y en todas las Administraciones de España, y no me vengan con historias de autogobierno, es, cumpliendo las leyes, ver lo que dice la Ley de Presu-*

puestos Generales del Estado, y si es normativa básica o no. Nosotros y cualquier Ayuntamiento que gobiernen Izquierda Unida, Batzarre, aquello a lo que usted pertenezca o represente hoy aquí, Bildu..., es decir, todos y cada uno. O usted mismo, si se presenta en no sé qué pueblo de Navarra independiente, le votan y sale alcalde, cumplirá las leyes. Porque, vamos, siendo legislador, mal vamos. Y, si no, le obligarán a cumplirlas. Entonces, lo primero que tendremos que hacer es trabajar en esa línea. Y, desde luego, no es previsible que haya incrementos salariales.

En segundo lugar, intenciones en materia de reparto de empleo. Ha salido en varias ocasiones el tema del reparto del empleo. Insisto, aquí lo que se está utilizando es una cosa muy sencilla, podemos tener en estos momentos una generación de profesionales en Navarra que se están teniendo que ir fuera, como, por ejemplo, enfermeras, que preferimos tener dos personas, una que trabaje a tiempo completo, tenga un salario de 31.000, 32.000, 27.000 euros, es decir, 25.512 fue el año pasado el de auxiliares sanitarios, sin extra, con extra, 27.000, pero técnicos sanitarios fueron 27.000, es decir, unos 29.000... Toda esta información la tienen colgada en la página web del Gobierno, es decir, no necesitan ni pedírmela. La tienen ustedes en detalle. Y podemos entrar en lo que cobran los docentes, esas comparaciones que me hacía usted con Volkswagen, pero nos llevaría casi toda la tarde. Bueno, decía ¿qué queremos, una persona trabajando a jornada completa y otra a la que puede que se le esté acabando el paro, que se le acabe el desempleo o podemos ofrecer a dos personas que trabajen no cuatro horas y media, señor Zabaleta, esa no es la propuesta del Gobierno, sino semanas completas, por ejemplo, seis meses completos? Es decir, el cómputo de jornada se establece en cómputo diario, en cómputo anual o en cómputos mayores y superiores al día. Es decir, respecto al día, no tiene eficiencia entrar a media jornada uno, salir a media jornada otro, es que pierde eficiencia: me cambio, me voy a tomar un café, te he dejado esto, no te he dejado esto, y ese tipo de cosas, pero sí a días completos, y podemos tener dos profesionales que en vez de que tengan que emigrar o que no tengan en su familia otro modus vivendi, otros ingresos, puedan tener unos ingresos de 15.000, 16.000 euros, y además, cuidado, es compatible con la prestación contributiva de desempleo, es decir, puedes estar cobrando el desempleo y trabajando media jornada, porque eso es así de legal y eso es positivo, lo que se llama mejora de empleo.

Esa es la fórmula que está pensada, o si obtienes otro trabajo, porque tendrás que trabajar al cabo del año menos de la mitad de los días laborables o la mitad de los días laborables, es decir, estamos hablando de que trabajarás al cabo del año cien días, ciento y pico días, podrás complementar y podremos dar una oportunidad menor pero a mismas personas. En este caso, además, tendrán cotizaciones para la jubilación, que cuando acaben las contributivas no lo van a tener. En este caso, además, la autoestima de la gente, la formación, el pensar que su vida no es en balde, es muy positivo. Y es muy positivo porque no tiene ningún elemento distorsionador o menor que una jornada a tiempo completo. Porque, claro, si repartir el empleo no es poner, sino incrementar el empleo, pues es que para ese invento no tiene que ser con jornada reducida. Directamente haga una OPE grande y mídanlo. Al respecto de lo que decía, aquí tenemos que cumplir una normativa nacional que está clara y que va a seguir siendo clara con respecto a las OPE. No va a haber OPE. Es decir, las cosas que va a haber de OPE van a ser muy excepcionales. No hay previsión al respecto.

En el 2006 teníamos profesores, ¿eh?, y los mismos alumnos o menos. Es decir, en cuanto a la calidad de la educación, pues no nos podremos permitir seguir implementando nuevos problemas, nuevos programas, nuevas circunstancias, pero ni nosotros ni seguramente ninguna comunidad. Porque no es una cuestión de que reduciendo personal de la Administración reducimos el déficit. No es que reduzcamos, es que tenemos equis dinero para gastar. Y lo tendrá cualquier Consejero de Economía y Hacienda de cualquiera de los grupos de la oposición si sacan adelante una moción de censura o ganan las elecciones. Tendrá equis dinero para gastar. Y con ese dinero para gastar tendrá que decidir, y el techo de gasto no lo puede subir, salvo que haga trampa en el solitario y diga: no, es que el año que viene va a haber una recuperación económica con un crecimiento del PIB, es decir, el techo de gasto acabará siendo el que sea.

¿Qué sucede al respecto? Estamos entrando en el tema de los impuestos y esto es Administraciones Públicas, pero en definitiva tienen mayoría, es decir, alardean de esa mayoría en el Parlamento todos los días: ¡súbanlos! Súbanlos, háganlos y ya verán cuántos navarros se van y cómo hundimos un montón de empresas. Eso es muy fácil de decir porque, además, como no se va a producir…

Pero tenía que decir que en el 2006 teníamos profesores. ¿Que se ha incrementado la ratio por aula? Bueno, pues no es el mejor de los escenarios fabulosos posibles. Pero, desde luego, tampoco es en el que usted y yo estudiamos en su momento, y tampoco pasó demasiado, seguramente. Es decir, por supuesto que es mejorable. ¿Y hasta dónde es mejorable? Pero a lo que estamos volviendo es al inicio de la crisis porque no vamos a tener, si no, dinero para pagar la nómina en la Administración. Porque esos dos mil funcionarios, empleados públicos, mejor dicho, que se han reducido, supo-

nen 96 millones de euros anuales. Si quitamos, porque tenemos que pagar 96 millones de euros anuales más en capítulo I, ¿saben la de recortes que habría habido que aplicar si hubiésemos mantenido ese número de empleados públicos? No ya recortes, departamentos enteros no podrían funcionar. Claro, subimos la fiscalidad y subimos los ingresos. Si todo fuese tan fácil, porque ustedes conocen perfectamente cuál es planteamiento de la curva de Laffer y otras cuestiones de esta naturaleza, pero eso no es posible. A todos nos gustaría tener una Hacienda Pública saneada con muchos más ingresos, no tengo ninguna duda de que a todos los que nos encontramos aquí presentes nos gustaría eso, pero todo lo solucionan subiendo impuestos.

Miren, admitir esa ratio que me dan ustedes de empleado público por habitante... ¿Me están diciendo ustedes que habría que multiplicar por dos y medio o tres el número de empleados públicos en Navarra para tener esa ratio de algunos países europeos? Es el presupuesto completo de la Diputación destinado a sueldos. Si ya lo tenemos en un 30-33 por ciento, si llegamos a esa ratio, o incrementamos la fiscalidad al doble para seguir manteniendo, y digo al doble. Es decir, que aquí, con la calculadora del iPhone, sencillito y tal, o abrimos la excelentísima Diputación Foral de Navarra cada mañana para pagar la nómina y ni siquiera la luz. No es realista. Es que no es realista lo que están diciendo ustedes. Tiene mucho componente ideológico, tiene mucho componente de esa naturaleza, pero realmente yo creo que tenemos que ser más rigurosos en el planteamiento.

Comparamos Volkswagen. Volkswagen paga muy bien, por supuesto. Hay otras que pagan mejor en Navarra, y cuantas más paguen mejor porque tienen beneficios, fenomenal, porque entonces ahí sí se incrementa la base impositiva de la Comunidad. Pero no compare solo con Volkswagen, compare con todo lo que son las pymes, que son el 90 por ciento del empleo. Y ni siquiera las pymes del sector industrial, porque además de tener un sector industrial, como tenemos, más potente que la media europea y, por supuesto, que la media española, tenemos otros sectores como son servicios, como son agricultura, y vamos a hablar de salarios. Entre al INE. El salario del empleado público y, afortunadamente, y es bueno y lo podemos pagar, y no intentaremos nunca tocarlo, creo que está por el orden del 30 por ciento por encima de lo que es el sector privado. Pero se lo pongo también a ejemplos comparativos. Compáreme docentes de la pública con docentes de la privada. Compare eso. No compare operario de Volkswagen con diplomado del Gobierno de Navarra. ¿Docente de la pública y de la privada? No tiene en casa usted un salario de esos, ¿no? Pues, desde luego, no es el mismo, ni las horas de trabajo. Y es que probablemente no deba serlo. Pero se lo digo yo, y defendiendo la empresa privada, pero es superior el de la empresa pública. Lo mismo hablamos de sanitarios, si es que hablamos de sanitarios en el sector privado. Son inferiores. No se equivoque. No confundamos unos conceptos con otros. Por cierto, ya lo sabe, funcionario público, empleado público que no esté satisfecho con el salario puede dar el salto a la empresa privada. Tiene todas las facilidades para excedencias.

Señor Zabaleta, no es mi intención no contestarle. Pero en alguna ocasión, dado el maremágnum de preguntas, es difícil. Mire, los contratos a tiempo parcial, es decir, obligatorios, no pueden existir respecto de los funcionarios. ¿Por qué? Porque tendríamos que modificar, que ya se intentó, o hablar, en fin, desde el punto de vista modificación y no obligatorio, sino desde un punto de vista de voluntariedad, porque hay que modificar el decreto porque una vacante es única. Entonces, lo que se está planteando es, a los nuevos, de forma obligatoria, porque es una potestad del Gobierno decidir cómo y cuándo contrata, y, como les digo, es un contrato digno, es decir, llevarse 16.000, 15.000, ganarlos, no llevarse, cuidado, euros por media jornada. Media jornada en términos anuales. Y respecto de los que están dentro de la Administración, ya existían posibilidades de solicitar reducciones de jornada. En ese proceso nos encontramos en este momento, con nuevas propuestas a la mesa sindical desde el punto de vista de la voluntariedad.

No hay un plan de recursos humanos de cuántos funcionarios, cuántos empleados públicos van a salir dentro de dos o tres años, es decir, puede haber algunas previsiones, pero les he dicho desde un principio que no hay un plan de reducción de empleados públicos. Pero sí tenemos un marco legal muy estrecho y muy estricto, que ni con recurso al Constitucional vamos a poder saltar nosotros ni ninguna Administración. Dentro de esos márgenes nos movemos, y no es que tengamos la Administración que podamos pagar, es que tenemos equis dinero, y con ese dinero lo primero son las políticas que vamos a desarrollar para los ciudadanos, los servicios para los ciudadanos. Y, a partir de ahí, también tenemos que ajustar al alza o a la baja plantillas. Lo decimos con absoluta claridad.

Habla usted de movilidad, señora Arraiza. Estamos de acuerdo, pero, hombre, siempre acaba pareciendo solo si el empleado público está dispuesto. ¿Y si no hay gente dispuesta a esa movilidad? Como gestor de una organización, si no hay gente dispuesta y hay una demanda ciudadana y un servicio que atender, tendremos que tener los mecanismos, y en demasiadas ocasiones la Admi-

nistración tiene corsés al respecto, para ejecutar ese planteamiento. Creo que hay más movilidad interna en ese sentido de lo que pueda parecer, porque, en definitiva, el empleado público puede optar a muchas vacantes, a muchos puestos de trabajo, a mucho movimiento entre departamentos. Y nos pasa, nos pasa de una forma importante, es decir, hay movimiento en los departamentos y a veces nos genera problemas, porque te genera una vacante que luego igual no va a ser repuesta. Esta tensión se ha dado en este Gobierno precisamente por movilidad, a la que el funcionario tiene perfecto derecho. Sí que es verdad que las promociones profesionales están tasadas en cuanto a un concurso y tiene seis años, pero también está absolutamente reglado. Lo de linotipista lo he dicho de memoria, puede que no sea linotipista, pero, desde luego, tenemos puestos de trabajo que tienen su base histórica, y que, en definitiva, cuando se produce una jubilación, sobre algunas cuestiones yo tuve que preguntar realmente lo que era. Creo que me entienden.

Y mire, señor Rubio, ¿colectivos a quejarse al Parlamento? ¿Desde que existen el Parlamento y la oposición? Pero ¿usted cuenta a muchos que vienen aquí a dar las gracias al Gobierno y vienen a decir todos queremos más? Pero si es la divisa de esta Comunidad. ¿Encuentra algún colectivo que incluso en la época de bonanza, con carácter general...? Pocos, ¿eh?, pero es que es normal, aquí se viene a plantear cuál es el desiderátum de uno, cuál es una situación máxima, y en muchas ocasiones, que no vamos a engañar a nadie, tiene una conexión política, sindical, con muchos de los grupos aquí presentes, y hacen de altavoces, desde un punto de vista social, de ese planteamiento. Pero eso lo vamos a tener y lo hemos tenido absolutamente siempre.

Nuestro sistema educativo y nuestro sistema sanitario siguen siendo de los mejores de España. Nuestro sistema sanitario es el mejor valorado. Es el mejor de España. Y el sistema español de Seguridad Social es de los mejores del mundo. Se nos olvida eso. Salgan por ahí, que tenemos turismo sanitario en España, dada la correlación de unidad de prestaciones dentro de la Unión Europea. Y se le cae a uno el alma a los pies, en términos coloquiales, cuando le toca ser atendido en otras comunidades. Pero si es que esto es así. ¿Que tenemos que mejorarlo, si es posible y, si no, como mínimo, mantenerlo? Pues por supuesto. En ese sentido queremos fortalecer y optimizar la Administración. Pero ustedes fortalecer la Administración le llaman a meter más gente en la Administración y, a ser posible, sin jefes, es decir, una Administración igualitaria, en la que haya pocos jefes de negociado, en la que haya poco de eso. Es decir, en la que el mérito no cuente, por decirlo de alguna forma. No es nuestro modelo, bajo ningún concepto. Y cuando ha habido que fortalecerla porque había una demanda ciudadana y una posibilidad económica de llegar a ello, se ha hecho. Y cuando ustedes llaman, que no es fortalecerla, porque, evidentemente, no hay dinero suficiente para abonar todas esas nóminas y mantener el déficit, pero no por mantener el déficit, es que llegará un día en que desde Madrid digan: no le doy autorización para emitir deuda pública, que depende del Ministerio de Economía y Hacienda. Si no cumples, no te la darán. Es así de sencillo.

Claro que todos estamos de acuerdo con tener una buena sanidad, una buena educación y una buena protección social. Ese es el planteamiento. Estamos en cifras relativamente cercanas a las del inicio de la crisis, y, como decía, incluso con menos dinero, claramente. Mire, la variable de la fiscalidad, yo entiendo que es muy demagógica, es realmente demagógica. Tenemos otra estructura productiva, organizativa, y de muchos conceptos que otros países, pero, desde luego, no es el objetivo de esta Comisión aquí y ahora. Pero, miren, no nos hagamos trampas con el solitario. ¿Y si...? No, no, es que como no es "y si" y no lo tenemos, con lo que hoy, aquí y ahora en el año 2013 en septiembre tenemos, ¿cómo administramos nuestros recursos? Porque elegimos, ¿eh?, o más empleo público o dejamos de pagar a proveedores.... También hay Administraciones en España que están dejando de pagar a proveedores. Cataluña debe 300 millones de euros este año a las empresas de telecomunicaciones. Pero es que al tercer sector, yo he estado en una reunión del Real Patronato para Discapacidad, en la Zarzuela, hay comunidades que deben cientos y cientos de millones, cientos de millones a residencias de ancianos, residencias de discapacitados, en fin. Están funcionando así las Administraciones Públicas. Navarra tiene la mejor ratio de pago a proveedores que genera economía. Cuidado, que no estamos pagando al empresario, porque es pagando al empresario que paga las nóminas de sus trabajadores. Estamos pagando el tercer sector puntualmente. Estamos en la Administración que no hay ninguna diferencia de tesorería. Y es una gestión, que yo creo que ustedes lo saben en el fondo, extremadamente difícil. Es decir, entrar en el Gobierno a administrar, salvo que uno esté dispuesto a saltarse todas las leyes habidas y por haber, y las consecuencias vendrán allá o no le prestarán dinero, porque al final una comunidad mal administrada es una comunidad que acaba colocando su deuda pública no con esa famosa prima de riesgo que ya más o menos todos sabemos lo que es, de 230, 240, 250, sino de 500, de 700, a nivel de bono basura, y entonces los intereses de la deuda no acaban creciendo 25 millones cada año, acaban creciendo 50 millones cada año. Pero esto, como he dicho, excede de lo que es el

contenido de esta comparecencia. Pido disculpas por ello, evidentemente, pero ya vamos finalizando por mi parte.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Gómez Ortigosa): *Gracias, señor Consejero. Le doy las gracias tanto al señor Consejero como al Director General. Y no habiendo más temas que tratar, se da por concluida la sesión. Gracias.*

(Se levanta la sesión a las 18 horas y 56 minutos.)